Omgevingsdienst
Regio Nijmegen

BLAD GEMEENSCHAPPELIJKE REGELING

Nr. 232

13 augustus 2015

Officiële uitgave van gemeenschappelijke regeling
Omgevingsdienst Regio Nijmegen .

CAR-UWO VOOR DE OMGEVINGSDIENSTEN IN GELDERLAND

Het Dagelijks Bestuur van de Omgevingsdienst Regio Nijmegen maakt bekend dat het heeft besloten de CAR - UWO voor de Omgevingsdiensten in Gelderland te wijzigen welke wijziging in werking treedt een dag na publicatie en terugwerkende kracht heeft tot 11 september 2013 en wel zodanig dat zij komt te ludien als onderstaand.

Nijmegen, 11 augustus 2015
Het Dagelijks Bestuur van de Omgevingsdienst Regio Nijmegen

Het Dagelijks Bestuur van de gemeenschappelijke regeling Omgevignsdienst Regio Nijmegen,

gelet op artikel 14 lid 3 van de Gemeenschappelijke regeling ODRN
gelet op de wijziging overeengekomen in het LOGA betreffende de werktijden

Besluit de CAR - UWO voor de Omgevingsdiensten in Gelderland te wijzigen zodat zij komt te luiden als volgt:

HOOFDSTUK 1 ALGEMENE BEPALINGEN

Begripsomschrijvingen

Artikel 1:1

Voor de toepassing van deze regeling en de uitwerkingsovereenkomst wordt verstaan onder:

a. ambtenaar: hij die door of vanwege de werkgever is aangesteld om in openbare dienst werkzaam te zijn alsmede hij met wie een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht is aangegaan;
b. betrekking: het geheel van werkzaamheden dat door de ambtenaar is te verrichten;
c. pensioenwet: de Algemene burgerlijke pensioenwet, zoals die gold tot en met 31 december 1995;
d. pensioen: een pensioen in de zin van het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP;
e. arbeidsduur: de vooraf vastgestelde omvang van het aantal uren in een bepaalde periode gedurende welke door de ambtenaar arbeid moet worden verricht;
f. arbeidsduur per dag: de arbeidsduur zoals die voor de ambtenaar voor een bepaalde dag is vastgesteld;
g. formele arbeidsduur per week: de arbeidsduur volgens de aanstelling;
h. feitelijke arbeidsduur per week: de arbeidsduur zoals die voor de ambtenaar voor een bepaalde week is vastgesteld;
i. arbeidsduur per jaar: de naar jaarbasis herleide formele arbeidsduur per week, gecorrigeerd voor feestdagen;
j. volledige betrekking: een betrekking waarbij de arbeidsduur per jaar ten hoogste 1836 uur bedraagt en de formele arbeidsduur per week 36 uur bedraagt;
k. overwerk: werkzaamheden door de ambtenaar in dienstopdracht verricht buiten de feitelijke arbeidsduur per week;
l. werkdag: een dag waarop de ambtenaar arbeid moet verrichten;
m. werktijd: de periode tussen vastgestelde tijdstippen gedurende welke door de ambtenaar arbeid moet worden verricht;
n. uurloon: 1/156 gedeelte van het - zo nodig naar een volledige betrekking herberekende - salaris van de ambtenaar per maand;
o. Zvw: de Zorgverzekeringswet
p. CAR: Collectieve arbeidsvoorwaardenregeling voor de sector gemeenten;
q. UWO: Uitwerkingsovereenkomst;
r. functioneringstoelage: een toelage die aan de ambtenaar wordt toegekend op grond van buitengewone bekwaamheid, geschiktheid en ijver;
s. waarnemingstoelage: een vergoeding die wordt toegekend aan de ambtenaar die ingevolge hem daartoe door de werkgever verstrekte opdracht volledig een andere betrekking waarneemt, indien voor die betrekking een hogere schaal geldt dan voor de eigen betrekking;
t. LOGA: Landelijk Overleg Gemeentelijke Arbeidsvoorwaarden;
u. WAO: de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering;
v. arbeidsongeschiktheid: arbeidsongeschikt in de zin van artikel 18, eerste lid, van de WAO;
w. WAO-uitkering: een uitkering op grond van de WAO;
x. WIA: Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen;

y. IVA: Regeling inkomensvoorziening volledig arbeidsongeschikten;
z. IVA-uitkering: de uitkering bij volledige en duurzame arbeidsongeschiktheid op grond van de WIA;

aa. WGA: Regeling werkhervatting gedeeltelijk arbeidsgeschikten;
bb. WGA-uitkering: de werkhervattingsuitkering gedeeltelijk arbeidsgeschikten op grond van de WIA;
cc. WAJONG: Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening voor jong gehandicapten;
dd. WAZ: Wet arbeidsongeschiktheidsverzekering zelfstandigen;
ee. Waz: Wet arbeid en zorg;
ff. SUWI: de wet Structuur Uitvoeringsorganisatie Werk en Inkomen;
gg. uitvoeringsinstelling: een uitvoeringsinstelling als bedoeld in artikel 39, derde lid, van de Organisatiewet sociale verzekeringen 1997;
hh. pensioenreglement: het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP;
ii. WPA: de Wet privatisering ABP;
jj. FPU-regeling: regeling flexibel pensioen en uittreden, bedoeld in artikel 2 van de Centrale Vut-overeenkomst overheids- en onderwijspersoneel;
kk. FPU-reglement basis- en aanvullende uitkering: het reglement zoals bedoeld in artikel 6, tweede lid, van de Centrale Vut-overeenkomst overheids- en onderwijspersoneel;
ll. Deeltijdbetrekking: een betrekking waarbij de arbeidsduur per jaar minder dan 1836 uur bedraagt en de formele arbeidsduur per week minder dan 36 uur bedraagt;
mm. ZW: de Ziektewet;
nn. ZW-uitkering: ziekengeld of uitkering krachtens de ZW;
oo. UWV: het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen, als bedoeld in hoofdstuk 5 van de wet SUWI.

Geen ambtenaar

Artikel 1:2

1. Voor de toepassing van deze regeling en de uitwerkingsovereenkomst wordt niet als ambtenaar beschouwd:
   a. de onbezoldigd ambtenaar die toezichthouder is zonder opsporingsbevoegdheid;
   b. de onbezoldigd ambtenaar die toezichthouder is met opsporingsbevoegdheid;
   c. hij die een indicatie heeft voor de sociale werkvoorziening en op grond daarvan op basis van een arbeidsovereenkomst in dienst is van de werkgever, met uitzondering van de geïndiceerde die werkzaam is bij de werkgever in het kader van begeleid werken als bedoeld in artikel 7 van de Wet sociale werkvoorziening.
2. Voor toepassing van onderdeel a of b van het eerste lid is, afhankelijk van de lokale bevoegdheidsverdeling tussen het georganiseerd overleg en de ondernemingsraad, overeenstemming vereist in het georganiseerd overleg of instemming vereist van de ondernemingsraad.

Artikel 1:2:1

1. Op de ambtenaar met wie een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht is aangegaan zijn artikel 3:3, 3:3:1, 7:24a, 7:25a, 7:25b, en de hoofdstukken 17 en 18 niet van toepassing.
2. Op de ambtenaar die is aangesteld hoofdzakelijk ten behoeve van een wetenschappelijke of praktische opleiding of vorming zijn de hoofdstukken 3, 7, 10d, 11a en 17 niet van toepassing.
3. Op de ambtenaar die is aangesteld als vakantiekracht zijn de hoofdstukken 3, 10d en 17 niet van toepassing.
4. Op de ambtenaar die is aangesteld voor het verrichten van werkzaamheden in het kader van een door de overheid getroffen regeling, die het karakter draagt door een tijdelijke tewerkstelling de opneming in het arbeidsproces te bevorderen van personen, die behoren tot één of meer bepaalde groepen van werklozen, zijn de hoofdstukken 3, 10d en 11a niet van toepassing.

Leer- werkbaan

Artikel 1:2:2

1. De werkgever kan een werkzoekende een leer-werkbaan aanbieden.
2. Als werkzoekende bedoeld in dit artikel wordt aangemerkt hij die tussen de 16 en 25 jaar oud is en minimaal 3 maanden geregistreerd staat als werkzoekend bij het CWI.
3. De leer-werkbaan start met een periode van minimaal drie en ten hoogste zes maanden, waarin de werkzoekende door middel van een werkstage op een door de werkgever aangewezen plaats werkervaring kan opdoen. De werkzoekende wordt in deze periode niet beschouwd als ambtenaar.
4. De werkgever draagt tijdens de werkstage zorg voor adequate begeleiding van de werkzoekende.
5. Indien de periode bedoeld in het derde lid succesvol verlopen is kan de werkgever de werkzoekende aansluitend in tijdelijke dienst aanstellen voor een periode van ten hoogste anderhalf jaar.
6. De werkzoekende die in tijdelijke dienst is aangesteld wordt bezoldigd overeenkomstig schaal 1.

7. Gedurende de tijdelijke aanstelling zorgt de werkgever voor adequate begeleiding van de werkzoekende en vindt zo nodig scholing plaats op kosten van de werkgever .
8. Op de werkzoekende met een tijdelijke aanstelling is de CAR-UWO van toepassing, met uitzondering van de hoofdstukken 3, 10d, 11a en 17.

Instapplan

Artikel 1:2:3

1. De werkgever kan een werkzoekende via het aanbieden van een instapplan de mogelijkheid geven om werkervaring te verkrijgen.
2. Als werkzoekende bedoeld in dit artikel wordt aangemerkt hij die tussen de 16 en 25 jaar oud is en minimaal 3 maanden geregistreerd staat als werkzoekend bij het CWI.
3. In het kader van het instapplan biedt de werkgever de werkzoekende een tijdelijke aanstelling aan voor ten hoogste een half jaar.

Toepassing

Artikel 1:3

1. De bepalingen van deze regeling en de uitwerkingsovereenkomst vinden ten aanzien van ambtenaren, omtrent wier rechtstoestand bij of krachtens de wet regelen zijn gesteld, slechts toepassing, voor zover bij of krachtens de wet die rechtstoestand niet is geregeld.
2. Bij besluit van de werkgever kan de toepasselijkheid van deze regeling en de uitwerkingsovereenkomst of van delen daarvan op ambtenaren of groepen ambtenaren om bijzondere redenen worden uitgesloten. Het voornemen een besluit te nemen, bedoeld in de eerste volzin, wordt - met redenen omkleed - gemeld bij het secretariaat van het LOGA. Deze melding kan voor LOGA-partijen aanleiding zijn te besluiten tot een verdere handelwijze.

V oorschriften en instructies

Artikel 1:4:1

Met inachtneming van het bepaalde in deze regeling kan de werkgever, indien zulks naar het oordeel van de werkgever nodig of wenselijk is:

a. bijzondere voorschriften vaststellen ter uitvoering van de bepalingen van deze regeling, alsmede ten behoeve van het functioneren van de werkgever;
b. instructies vaststellen ten aanzien van betrekkingen en bij de vervulling daarvan te volgen werkwijzen.

U itreiking van CAR en UWO

Artikel 1:4:2

1. Op verzoek ontvangt de ambtenaar kosteloos een exemplaar van deze regeling, van de wijzigingen daarvan en van alle andere regelingen welke ter uitvoering van artikel 125 van de Ambtenarenwet zijn of worden getroffen.
2. Op verzoek ontvangen eveneens kosteloos een exemplaar van de in her vorige lid bedoelde stukken:
   a. de centrales van overheidspersoneel welke zijn toegelaten tot het LOGA met het College voor Arbeidszaken van de Vereniging van Nederlandse Gemeenten;
   b. de organisaties die blijkens hun statuten de belangen van ambtenaren behartigen en aangesloten zijn bij de onder a aangeduide centrales;
   c. de afdelingen van de organisaties, bedoeld onder b;
   d. ieder ander die daarvoor naar het oordeel van de werkgever in aanmerking komt.

Artikel 1:4:3

1. Op verzoek ontvangt de ambtenaar kosteloos een exemplaar van de voor hem geldende schriftelijke regels, welke zijn vastgesteld ter uitwerking of uitvoering van de bepalingen van deze regeling of welke hij bij de vervulling van zijn betrekking heeft na te leven, tenzij de bedoelde regels op een voor hem gemakkelijk toegankelijke plaats ter inzage liggen.
2. Wanneer de ambtenaar niet schriftelijk vastgestelde regels als bedoeld in het eerste lid heeft na te leven, worden deze behoorlijk te zijner kennis gebracht.

Voordragen van belangen

Artikel 1:4:4

De ambtenaar heeft het recht zijn belangen rechtstreeks bij de werkgever voor te dragen.
Omvang van de betrekking

Artikel 1:5

Bij de berekening van uren onder meer bij het bepalen van de omvang van de betrekking, worden deze tot op twee decimalen afgerond. Om tot een decimaal te komen wordt de gangbare afbreekregel gehanteerd.

Vrijstelling

Artikel 1:6

1. In een nadere regeling kan worden bepaald dat in bijzondere gevallen voor nader te bepalen hogere functies een tijdelijke aanstelling kan worden verleend in afwijking van artikel 2:4, alsmede dat voor bedoelde functies kan worden afgeweken van de salaristabel en/of van het bepaalde in de hoofdstukken 8 en 10d. In de commissie voor georganiseerd overleg moet overeenstemming zijn bereikt over de criteria voor de aanwijzing van deze functies en over de functies zelf. Ingeval geen commissie voor georganiseerd overleg is ingesteld, wordt de procedure ingevolge bijlage III van deze regeling gevoerd bij het opstellen van evengenoemde criteria en bij het bepalen van de functies, waarbij het overeenstemmingsvereiste van toepassing is.
2. De in het vorige lid bedoelde regeling kan overeenkomstig van toepassing worden verklaard op ambtenaren in tijdelijke dienst die projecten of functies van tijdelijke aard uitoefenen waarbij de te bereiken resultaten in een bepaalde tijdsperiode tevoren kunnen worden vastgesteld en de ambtenaar in verregaande mate zelfstandig verantwoordelijkheid draagt voor de inrichting van de werkzaamheden.

HOOFDSTUK 2 AANSTELLING EN ARBEIDSOVEREENKOMST

Aanstelling: de werkgever

Artikel 2:1

Tenzij bij of krachtens wet of raadsbesluit anders is of wordt bepaald, geschiedt de aanstelling door de werkgever.

Aanstelling in algemene dienst

Artikel 2:1A

1. De aanstelling geschiedt in algemene dienst van de werkgever .
2. De werkgever stelt in een lokale regeling nadere regels ter uitvoering van dit artikel.

Aanstelling in algemene dienst

Artikel 2:1B

1. De ambtenaar is – nadat hij is gehoord – verplicht om in het belang van de werkgever een andere passende functie te aanvaarden. Een passende functie is een functie die de ambtenaar redelijkerwijs in verband met zijn persoonlijkheid, zijn omstandigheden en de voor hem bestaande vooruitzichten kan worden opgedragen.
2. Indien de werkgever dit in het belang van de werkgever nodig acht, is de ambtenaar verplicht om:
   a. tijdelijk niet tot zijn functie behorende werkzaamheden te verrichten, dan wel tijdelijk een andere functie waar te nemen;
   b. tijdelijk werkzaamheden te verrichten buiten de voor hem vastgestelde werktijden;
   c. beschikbaar te zijn buiten de voor zijn functie vastgestelde werktijden.

Voor het, gedurende onbepaalde tijd periodiek verrichten van deze beschikbaarheidsdiensten wordt de ambtenaar schriftelijk aangewezen, indien deze diensten ten minste op gemiddeld zestig kalenderdagen in een periode van twaalf maanden zullen moeten worden verricht, hetgeen uit de schriftelijke aanwijzing moet blijken.

3.Wanneer de ambtenaar meent, dat in verband met zijn persoonlijkheid en omstandigheden de in het tweede lid bedoelde werkzaamheden redelijkerwijs niet van hem kunnen worden gevergd, geeft hij – onverminderd zijn verplichting om die werkzaamheden terstond aan te vangen – daarvan terstond kennis aan de werkgever, die zo spoedig mogelijk een beslissing ter zake neemt.

Aanstelling: onderzoek naar bekwaamheid en geschiktheid

Artikel 2:2

1. Voor aanstelling kan slechts in aanmerking komen hij van wie - na een daartoe door of vanwege de werkgever gehouden onderzoek - kan worden aangenomen, dat hij in voldoende mate beschikt over de hoedanigheden tot het verrichten van de hem op te dragen werkzaamheden.

2. De werkgever treft maatregelen, waardoor de vertrouwelijkheid van de gegevens, ontvangen op grond van het in het eerste lid bedoelde onderzoek, te allen tijde wordt gegarandeerd.
3. Voor aanstelling kan als vereiste worden gesteld, dat betrokkene in het bezit is van een verklaring omtrent het gedrag als bedoeld in de Wet justitiële en strafvorderlijke gegevens.
4. De vreemdeling, zoals omschreven in de Vreemdelingenwet 2000 kan slechts voor een aanstelling in aanmerking komen indien hij beschikt over een tewerkstellingsvergunning tenzij hij van deze verplichting is uitgesloten krachtens artikel 3 van de Wet arbeid vreemdelingen.

Aanstelling: geneeskundig onderzoek

Artikel 2:3

1. Onverminderd artikel 2:2, kan de werkgever bepalen dat voor bepaalde functies, waarbij aan de vervulling van de functie bijzondere eisen op het punt van de medische geschiktheid moeten worden gesteld, aanstelling alleen mogelijk is na een geneeskundig onderzoek gericht op de te vervullen betrekking, waaruit blijkt dat tegen het vervullen van de betrekking uit medisch oogpunt geen bezwaren bestaan. Het geneeskundig onderzoek wordt ingesteld door de geneeskundige(n), daartoe aangewezen door de werkgever.
2. De kosten van het geneeskundig onderzoek komen ten laste van de werkgever .

D uur van de aanstelling

Artikel 2:4

1. De aanstelling geschiedt vast of tijdelijk.
2. Vanaf de dag dat de tijdelijke aanstelling een periode van 36 maanden overschrijdt, geldt, met inachtneming van het derde en vierde lid, de laatste aanstelling met ingang van die dag als vaste aanstelling.
3. Het tweede lid is niet van toepassing wanneer een tijdelijke aanstelling wordt aangegaan voor een project met een eenmalig en uniek karakter.
4. In afwijking van het tweede lid geldt bij een tijdelijke aanstelling die is aangegaan voor vervulling van de betrekking bij wijze van proef een maximale termijn van 24 maanden, eventuele verlengingen daarin begrepen.
5. Het tweede lid is van overeenkomstige toepassing wanneer tijdelijke aanstellingen elkaar met tussenpozen van niet meer dan drie maanden hebben opgevolgd en een periode van 36 maanden, die tussenpozen inbegrepen, overschrijden.
6. Vanaf de dag dat meer dan drie tijdelijke aanstellingen elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van niet meer dan drie maanden, geldt de laatste aanstelling als vaste aanstelling.

Bericht van aanstelling

Artikel 2:4:1

1. De ambtenaar ontvangt voor zijn indiensttreding kosteloos het bericht van aanstelling. Dit bericht vermeldt:
   a. de gegevens genoemd in artikel II, tweede lid, onderdeel a tot en met j, van de wet van 2 december 1993 (Stb. 1993,635);
   b. de geboortedatum en geboorteplaats van de ambtenaar;
   c. de aanstellingsgrond, indien de ambtenaar is aangesteld:
   i. in een tijdelijke aanstelling voor onbepaalde tijd;

ii. voor vervulling van een betrekking bij wijze van proef;
iii. voor een project met een eenmalig en uniek karakter;
iv. hoofdzakelijk ten behoeve van een wetenschappelijke of praktische opleiding of vorming;
v.als vakantiekracht;
v.i. voor het verrichten van werkzaamheden in het kader van een door de overheid getroffen regeling, die het karakter draagt door een tijdelijke tewerkstelling de opneming in het arbeidsproces te bevorderen van personen, die behoren tot één of meer bepaalde groepen van werklozen;
vii. als werkzoekende in tijdelijke dienst.

2. Een wijziging bedoeld in het eerste lid, onderdeel c, wordt de ambtenaar kosteloos meegedeeld.
3. De mededeling als bedoeld in het zesde lid van artikel II van de wet van 2 december 1993 geschiedt kosteloos.

Vacatures

Artikel 2:4:2

1. De vervulling van een vacature geschiedt bij voorkeur uit het personeel van de werkgever, tenzij naar het oordeel van de werkgever zijn belang zich daartegen verzet.
2. Het bepaalde in het vorige lid van dit artikel is van overeenkomstige toepassing op degenen die een uitkering krachtens hoofdstuk 10d genieten ten laste van de werkgever .

Arbeidsovereenkomst

Artikel 2:5

1. Door de werkgever kan met een persoon slechts een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht worden aangegaan voor het bij oproep verrichten van werkzaamheden van een in aard en omvang wisselend karakter.
2. De arbeidsovereenkomst wordt schriftelijk aangegaan, in tweevoud opgemaakt en door beide partijen ondertekend.
3. Artikel 125h van de Ambtenarenwet is van overeenkomstige toepassing op de persoon met wie een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is gesloten.

Artikel 2:5:1

Ten aanzien van de arbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 2:5 zijn de artikelen 2:1 tot en met 2:4:2 van overeenkomstige toepassing.

Minimum-urengarantie bij oproepkrachten

Artikel 2:5:2

De overeenkomst kent een minimum-urengarantie. Per oproep wordt een minimum van 2 uur gegarandeerd en op maandbasis wordt uitbetaling van minimaal 15 uur gegarandeerd. De middeling van gewerkte uren vindt per kwartaal plaats indien in de maanden van het betreffende kwartaal meer of minder uren wordt gewerkt.

Inhoud oproepovereenkomst

Artikel 2:5:3

De overeenkomst dient de volgende afspraken te bevatten:

a. de werkgever verbindt zich, indien zich werkzaarnheden voordoen die een beroep op de arbeid van de oproepkracht rechtvaardigen, het verrichten van deze werkzaamheden aan de oproepkracht aan te bieden;
b. de oproepkracht verbindt zich in beginsel de werkzaamheden - na daartoe opgeroepen te zijn - te verrichten;
c. een oproep door de werkgever dient ten minste 24 uur voor de aanvang van de feitelijke werkzaamheden aan de oproepkracht kenbaar gemaakt te worden. Daarbij dient de werkgever de omvang van de werkzaamheden zo nauwkeurig mogelijk aan te geven;
d. de werkgever verbindt zich in de overeenkomst de tijden te vermelden, waarbinnen de werkzaamheden kunnen worden verricht;
e. een oproep kan door de werkgever worden afgezegd en door de oproepkracht worden geweigerd, indien de afzegging respectievelijk de weigering uiterlijk twaalf uur voor de aanvang van de feitelijke werkzaamheden aan de wederpartij kenbaar wordt gemaakt. Indien afzegging plaatsvindt zonder de termijn van twaalf uur in acht te nemen, is de werkgever gehouden loon te betalen als ware de werkzaamheden feitelijk vervuld. Indien weigering plaatsvindt zonder de termijn van twaalf uur in acht te nemen, maakt de oproepkracht zich schuldig aan plichtsverzuim;
f. indien gedurende een omschreven periode de oproepkracht niet heeft gewerkt, terwijl de werkgever de oproepkracht ten minste een omschreven aantal malen daartoe heeft opgeroepen, en de oproepkracht alsdan niet verhinderd was werkzaam te zijn wegens ziekte, kan genoemde omstandigheid gelden als grond voor ontslag van de oproepkracht op grond van artikel 8:13.

Bezoldiging en betaling bij ziekte van de oproepkracht

Artikel 2:5:4

1. De werkgever verbindt zich de bezoldiging van de oproepkracht te baseren op de minimum afspraken zoals geformuleerd in artikel 2:5:2.
2. De bezoldiging die de oproepkracht geniet, daaronder begrepen de vakantietoelage, wordt uitgedrukt in een bezoldiging per uur.
3. Ingeval de oproepkracht aanspraak maakt op een uitkering ingevolge hoofdstuk 7, wordt als berekeningsbasis voor de uitkering uitgegaan van het inkomen dat gemiddeld is genoten gedurende het kalenderkwartaal, voorafgaand aan het tijdstip waarop de ziekte is ontstaan.

Ingeval het arbeidspatroon in bedoeld kalenderkwartaal in belangrijke mate afwijkt van het arbeidspatroon in een voorafgaand kwartaal, wordt uitgegaan van het inkomen dat is genoten gedurende een kalenderkwartaal dat een getrouw beeld geeft van het gemiddelde arbeidspatroon van de oproepkracht.

Overgangsrecht

Artikel 2:6

1. Op aanstellingen of arbeidsovereenkomsten die op 1 juli 2001 voldoen aan de voorwaarden van artikel 2:4, wordt artikel 2:4 pas van toepassing indien een volgende aanstelling of arbeidsovereenkomst wordt aangegaan na een tussenpoos van niet meer dan drie maanden.
2. Op een tijdelijke aanstelling of arbeidsovereenkomst die voor 1 juli 2001 is verleend en die na 1 juli 2001 doorloopt, blijven tot het einde van deze aanstelling of arbeidsovereenkomst de bepalingen van toepassing, zoals deze luidden voor 1 juli 2001.
3. Arbeidsovereenkomsten voor het bij oproep verrichten van werkzaamheden van een in aard en omvang wisselend karakter, die zijn aangegaan voor 1 mei 1994, vallen onder de werking van hoofdstuk 2, zoals dat per 1 juli 2001 luidt, met uitzondering van artikel 2:5:2.

Aanpassing arbeidsduur

Artikel 2:7

1. Overeenkomstig de Wet aanpassing arbeidsduur heeft een persoon die is aangesteld als ambtenaar of met wie een arbeidsovereenkomst is aangegaan, het recht de formele arbeidsduur per week te verminderen, tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich hiertegen verzetten.
2. Overeenkomstig de Wet aanpassing arbeidsduur heeft een persoon die is aangesteld als ambtenaar of met wie een arbeidsovereenkomst is aangegaan, het recht op de formele arbeidsduur per week uit te breiden tot het aantal uren van een volledige betrekking, tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich hiertegen verzetten.

Artikel 2:7a

1. Op verzoek van de werkgever kan de arbeidsduur van een ambtenaar die is aangesteld voor een formele arbeidsduur van 36 uur per week, worden verruimd naar maximaal 40 uur per week.
2. Bij een verruiming van de arbeidsduur geldt dat:
   - de verruiming van de arbeidsduur plaatsvindt gedurende een vooraf te bepalen periode;
   - het salaris evenredig wordt verhoogd;
   - de vakantieduur evenredig wordt verhoogd;
   - de pensioenopbouw evenredig wordt verhoogd;
   - de minimum vakantietoelage als bedoeld in artikel 6:3, tweede lid, sub a, evenredig wordt verhoogd;
   - de minimale eindejaarsuitkering als bedoeld in artikel 3:6, eerste lid, evenredig wordt verhoogd;
   - instemming van de ambtenaar is vereist;
   - artikel 4a:2 in de bepaalde periode niet van toepassing is.

3. Wanneer het eerste lid van dit artikel wordt toegepast, meldt de werkgever dit vooraf aan de OR.
4. De werkgever rapporteert jaarlijks in het sociaal jaarverslag over het gebruik van de uitbreidingsmogelijkheid van de arbeidsduur naar maximaal 40 uur. Deze rapportage wordt ter bespreking voorgelegd aan de OR.

HOOFDSTUK 3 SALARIS EN VERGOEDINGSREGELINGEN

Bezoldiging

Artikel 3:1

1. Met inachtneming van artikel 1:2:1 wordt aan de ambtenaar binnen het kader van een lokaal vast te stellen bezoldigingsregeling een bezoldiging toegekend.

2. In deze bezoldigingsregeling worden de volgende begrippen gebruikt:
   a. schaal: voor een betrekking of voor een aantal betrekkingen tezamen ter bepaling van het salaris geldende opklimmende reeks van bedragen, daaronder mede begrepen de bedragen welke gelden ter verhoging van het salaris als gevolg van diensttijduitloop;
   b. salaris: het bedrag van de schaal hetwelk aan de ambtenaar is toegekend of, indien voor de betrekking een vast bedrag geldt, dit bedrag;
   c. bezoldiging: het salaris, vermeerderd met het bedrag van de aan de ambtenaar toegekende emolumenten en toelagen - niet zijnde onkostenvergoedingen - als omschreven in de in het eerste lid bedoelde regeling, alsmede het bedrag van de functioneringstoelage en de waarnemingstoelage.

2. Van de bezoldigingsregeling, bedoeld in het eerste lid, maken deel uit bijlage II en IIa van de CAR.
   q. Bijlage II omvat de indeling van de schalen, bedoeld in het tweede lid, onderdeel a, en is van toepassing op die ambtenaar die ook op 31 maart 1996 reeds een salaris genoot op

grond van deze bijlage, tenzij op grond van het gestelde onder b, tweede gedachtenstreepje, bijlage IIa op hem van toepassing is.

b. Bijlage IIa omvat de indeling en de opbouw van de schalen, bedoeld in het tweede lid, onderdeel a, en is van toepassing op:

a. de ambtenaar die op of na 1 april 1996 een betrekking aanvaardt in de zin van de CAR, zonder direct daaraan voorafgaand een betrekking in de zin van de CAR te hebben vervuld en

b. de ambtenaar die op of na 1 april 1996 een nieuwe betrekking in de zin van de CAR aanvaardt, direct voorafgegaan door een andere betrekking in de zin van de CAR, waarbij aan die nieuwe betrekking een beter salarisperspectief is verbonden. Hierbij wordt een betrekking mede als nieuw aangemerkt ingeval een bestaande aanstelling of arbeidsovereenkomst wordt gewijzigd, als gevolg van een wijziging in de uit te voeren taken.

4. Met inachtneming van het bepaalde in het derde lid en het vijfde lid worden in de bezoldigingsregeling nadere regels gesteld inzake de wijze waarop de inschaling plaatsvindt ingevolge bijlage IIa van de ambtenaren ten aanzien van wie het salaris op 31 maart 1996 is vastgesteld op grond van bijlage II.
5. Van de nadere regels, bedoeld in het vorige lid, maken deel uit de afspraken:
   - dat de ambtenaar met een salaris ingevolge bijlage II, die voor 1 april 1997 reeds het maximum heeft bereikt van de schaal en die binnen die betrekking geen perspectief heeft op een hogere schaal eerst per 1 april 1997 een salaris gaat ontvangen op basis van het maximum van dezelfde schaal ingevolge bijlage IIa
   - en dat de ambtenaar met een salaris ingevolge bijlage II die op of na 1 april 1997 het maximum bereikt van de schaal en binnen zijn betrekking geen perspectief heeft op een hogere schaal op de datum van het bereiken van het maximum van de schaal een salaris gaat ontvangen op basis van het maximum van dezelfde schaal ingevolge bijlage IIa.
6. Het salaris wordt berekend, gebaseerd op de formele arbeidsduur per week, en uitgekeerd per maand.
7. Met instemming van de ambtenaar kan een ambtenaar van 55 jaar of ouder in het kader van seniorenbeleid aangesteld worden in een functie waaraan een lagere schaal is verbonden met een dienovereenkomstige aanpassing van het salaris.
8. Na de toepassing van artikel 7:16, tweede lid, kan de ambtenaar worden herplaatst in de eigen of een passende functie waaraan een lagere schaal is verbonden met dienovereenkomstige aanpassing van het salaris.

Artikel 3:1:1

1. De bezoldiging, bedoeld in artikel 3:1, eerste lid, wordt bepaald met inachtneming van de aard van de betrekking en de wijze waarop de ambtenaar deze vervult. Mede kunnen in aanmerking worden genomen bekwaamheid en geschiktheid van de ambtenaar, voor zover in het belang van de werkgever gebleken ter zake van werkzaamheden niet tot zijn eigenlijke betrekking behorende. Voorts kunnen in aanmerking worden genomen leeftijd en dienstjaren van de ambtenaar alsook andere omstandigheden, voor zover deze naar het oordeel van de werkgever, gelet op het werkgeversbelang en gelet op verhoudingen binnen de organisatie, van betekenis zijn.
2. Voor zover daarin niet reeds is voorzien door de in artikel 3:1, eerste lid, bedoelde regeling kan de werkgever nadere regelen stellen met betrekking tot het in het eerste lid bepaalde.
3. Voor zover in de in artikel 3:1, eerste lid, bedoelde regeling niet anders is bepaald, geschiedt de uitbetaling van de bezoldiging per maand. Omtrent de wijze waarop de uitbetaling geschiedt, kan de werkgever nadere regels stellen.
4. Over de tijd gedurende welke de ambtenaar in strijd met zijn verplichtingen opzettelijk nalaat zijn betrekking te vervullen, wordt hem zijn bezoldiging niet uitgekeerd.

Waarnemingstoelage

Artikel 3:1:2

1. De ambtenaar die ingevolge hem daartoe door of namens de werkgever verstrekte opdracht volledig een andere betrekking waarneemt, ontvangt, indien voor die betrekking een hogere schaal geldt dan voor zijn betrekking, over de tijd van deze waarneming een vergoeding overeenkomstig het bepaalde in het volgende lid.
2. De vergoeding, bedoeld in het vorige lid, bedraagt 8% van het eigen salaris gedurende de periode van de waarneming. De vergoeding tezamen met de bezoldiging bedraagt gedurende de waarneming niet meer dan de ambtenaar zou hebben ontvangen indien hij was ingeschaald in de bij de waargenomen betrekking behorende schaal, hoogste periodiek. Voor de ambtenaar wiens salaris hoger is dan het maximum van een bij besluit van de werkgever voor de toepassing van deze

bepaling aangewezen schaal, bestaat eerst aanspraak op deze vergoeding, indien de waarneming in een aaneengesloten tijdvak van zes weken ten minste twintig volle werkdagen heeft geduurd, in welk geval hem de vergoeding over de dagen waarop hij reeds waargenomen heeft alsnog wordt uitbetaald.

3. De ambtenaar die ingevolge hem daartoe door of namens de werkgever verstrekte opdracht volledig een andere betrekking waarneemt waarvoor andere werktijden zijn vastgesteld dan voor zijn betrekking gelden, ontvangt - zulks onverminderd het bepaalde in het eerste lid - in zoverre op de waar te nemen betrekking het bepaalde in artikel 3:3 van toepassing is een vergoeding overeenkomstig de in dat artikel bedoelde regels. Op de eerste twee dagen en op de eerste zaterdag en zondag van de waarneming ontvangt hij evenwel voor de uren welke liggen buiten de voor zijn betrekking geldende werktijd ten minste een bedrag gelijk aan de vergoeding als bedoeld in artikel 3:2:1. Wordt achtereenvolgens en zonder onderbreking meer dan een betrekking als hier bedoeld waargenomen, dan geldt dit als een geval van waarneming.
4. Geen vergoeding ingevolge het eerste en derde lid wordt genoten door de ambtenaar voor wie krachtens zijn aanstelling een bijzondere regeling geldt.
5. De werkgever is bevoegd om in andere gevallen van waarneming een naar het oordeel van de werkgever, gelet op de aard en de omvang van de ingevolge de waarneming verrichte werkzaamheden, alsmede op de duur en de wijze van de waarneming, billijke vergoeding toe te kennen.

Overwerkvergoeding

Artikel 3:2

De ambtenaar als bedoeld in artikel 4:3 heeft recht op een vergoeding voor overwerk. In een nader vast te stellen regeling wordt onder meer bepaald in welke gevallen een uitzondering geldt wat betreft de mogelijkheid aanspraak te maken op een vergoeding, bedoeld in de eerste zin.

Artikel 3:2:1

1. De vergoeding, bedoeld in artikel 3:2, bestaat uitverlof gelijk aan het aantalvolle uren van het overwerk, alsmede uit het bedrag dat voor die uren wordt berekend overeenkomstig het in het vijfde lid bepaalde.
2. Het verlof, bedoeld in het vorige lid wordt verleend op een zo vroeg mogelijk tijdstip. Op verzoek van de ambtenaar en voor zover de belangen van de werkgever en de belangen van de andere ambtenaren dit toelaten wordt het verlof verleend - zo nodig in afwijking van het bepaalde in de eerste volzin - op een tijdstip dat de ambtenaar wenst.
3. Voor 1 november (tenzij lokaal anders is geregeld) kunnen verlofuren die het gevolg zijn van de vergoeding voor overwerk dat zal worden verricht in het daarop volgende kalenderjaar, worden omgezet in vakantie als bedoeld in artikel 6:2, eerste lid. Het aantal verlofuren uit de vorige volzin en het aantal vakantie-uren als bedoeld in artikel 6:2, tweede lid tezamen mag maximaal 50,4 uur bedragen. Voor de ambtenaar die is aangesteld voor een arbeidsduur van minder dan 36 uur per week geldt een naar evenredigheid lager aantal uren als maximum.
4. Kan geen verlof worden verleend in overeenstemming met het in het tweede lid bepaalde, dan bestaat de in artikel 3:2 bedoelde vergoeding uitsluitend uit een bedrag. Dit bedrag wordt berekend overeenkomstig het bepaalde in het vijfde lid, met dien verstande, dat de in dat lid genoemde percentages worden vermeerderd met 100.

5.
a.
Het bedrag van de in het eerste lid bedoelde vergoeding wordt voor elk van de in aanmerking komende uren berekend naar een percentage van het uurloon van de ambtenaar.
Dit percentage bedraagt:
100 voor overwerk op een zondag tussen 0 en 24 uur,
75 voor overwerk op een zaterdag tussen 0 en 24 uur,
75 voor overwerk op een maandag tussen 0 en 6 uur,
50 voor overwerk op een dinsdag, woensdag, donderdag of vrijdag tussen 0 en 6 uur,
50 voor overwerk op een maandag, dinsdag, woensdag donderdag of vrijdag tussen 20 en 24 uur,
25 voor overwerk op maandag dinsdag, woensdag, donderdag of vrijdag tussen 6 en 20 uur.
b. Voor overwerk op een feestdag, als bedoeld in artikel 4:5, derde lid, en op de dag volgende op die feestdag tussen 0 en 6 uur, geldt het percentage ingevolge het voorgaande, onderscheidenlijk voor een zondag en voor een maandag tussen 0 en 6 uur, bepaald.
c. Is voor de ambtenaar volgens rooster in plaats van een zondag, een feestdag, als bedoeld in artikel 4:5, derde lid, of een zaterdag, een andere vrije dag aangewezen dan wordt overwerk op die dag beschouwd als overwerk op overeenkomstige uren verricht op onderscheidenlijk een zondag, een feestdag, bedoeld in artikel 4:5, derde lid, of een zaterdag.

De werkgever is echter bevoegd om, indien zulks naar het oordeel van de werkgever wenselijk is, een regeling vast te stellen waarbij in afwijking van het hier bepaalde voor overwerk op vorenbedoelde

vrije dag, ongeacht of deze is aangewezen in de plaats van een zondag of een feestdag, bedoeld in artikel 4:2:1, derde lid, of een zaterdag, een gelijke vergoeding wordt vastgesteld van 80%.

6. De werkgever bepaalt welke ambtenaren - gelet op de aard en het niveau van hun betrekking - geen aanspraak hebben op vergoeding voor overwerk. De werkgever is bevoegd aan de ambtenaar die op grond van het bovenstaande geen aanspraak heeft op vergoeding voor overwerk in bijzondere gevallen een door de werkgever te bepalen vergoeding toe te kennen, indien en naarmate dit naar het oordeel van de werkgever, gelet op de aard of omvang van het overwerk en de onvermijdelijkheid daarvan, redelijk is te achten.
7. De werkgever is bevoegd om voor werkzaamheden welke door ambtenaren met een verschillende bezoldiging en eventueel een verschillende betrekking te samen en gelijktijdig als overwerk moeten worden verricht, een naar het oordeel van de werkgever billijke voor deze ambtenaren gelijke vergoeding vast te stellen.
8. Dit artikel is niet van toepassing op overwerk dat voortvloeit uit een van de in artikel 15:1:11 bedoelde verplichtingen. De werkgever regelt afzonderlijk de vergoeding voor zodanig overwerk.

Toelage onregelmatige dienst

Artikel 3:3

De ambtenaar als bedoeld in artikel 4:3 heeft recht op een vergoeding over de werktijd vastgesteld op:

a. maandag tot en met vrijdag tussen 0.00 en 08.00 uur en tussen 18.00 uur en 24.00 uur;
b. zaterdag tussen 0.00 en 24.00 uur;
c. zondag tussen 0.00 en 24.00 uur.
    2. In afwijking van het bepaalde in het eerste lid heeft de ambtenaar geen recht op vergoeding, indien in een week slechts op één aaneengesloten periode van ten hoogste 3 uur, op de in dat lid onder a of b genoemde tijdstippen, werktijd is vastgesteld.
    3. In afwijking van het bepaalde in het tweede lid behoudt de ambtenaar zijn recht op vergoeding over de op zaterdag vastgestelde werktijd, indien voor hem reeds vóór 1 januari 1997 in de regel werktijd op zaterdag werd vastgesteld.
    4. In een nader vast te stellen regeling wordt onder meer bepaald in welke gevallen, anders dan in de voorgaande leden, een uitzondering geldt voor de mogelijkheid om aanspraak te maken op een vergoeding, als bedoeld in het eerste lid.

Artikel 3:3A

1. De werkgever stelt voor de ambtenaar aan wie de verplichting bedoeld in artikel 2:1B, tweede lid, onderdeel c, is opgelegd, regelen ter vergoeding daarvan. Geen vergoeding wordt toegekend indien uitdrukkelijk is bepaald dat bij de vaststelling van de bezoldiging met vorenbedoelde verplichting rekening is gehouden.
2. De ambtenaar die valt onder de standaardregeling en die aangewezen is voor het verrichten van beschikbaarheidsdiensten als bedoeld in artikel 2:1B, tweede lid, onderdeel c, heeft over de uren buiten het dagvenster dat hij daadwerkelijk arbeid verricht recht op een buitendagvenstervergoeding.

Verschuivingstoelage

Artikel 3:4

De werkgever kan bepalen dat bij verschuiving van de vastgestelde werktijden per week van de ambtenaar als bedoeld in artikel 4:3 anders dan op verzoek van de ambtenaar aanspraak op een vergoeding ontstaat. In een nader vast te stellen regeling wordt bepaald wanneer recht ontstaat op een verschuivingsvergoeding.

Artikel 3:4:1

1. Met inachtneming van het bepaalde in artikel 3:4 heeft de ambtenaar als bedoeld in artikel 4:3 recht op een vergoeding, indien binnen 72 uur voor aanvang van de oorspronkelijk vastgestelde werktijd, de werktijden worden verschoven.
2. Het bepaalde in het eerste lid is van overeenkomstige toepassing ingeval een verschuiving van de oorspronkelijk vastgestelde arbeidsduur per week en/of de oorspronkelijk vastgestelde werktijd plaatsvindt zonder dat het werkgeversbelang dit vereist, gedurende de periode gelegen tussen een maand en 72 uur voor aanvang van de betreffende week dan wel de werktijd.
3. De hoogte van deze vergoeding bedraagt voor elk verschoven uur 25% van het uurloon.

Ambtsjubileumgratificatie

Artikel 3:5

De ambtenaar heeft recht op een ambtsjubileumgratificatie. In een nader vast te stellen regeling wordt onder meer bepaald:

a. in welke gevallen een uitzondering geldt wat betreft de mogelijkheid aanspraak te maken op een gratificatie, bedoeld in de aanhef;
b. op welke wijze het bedrag aan gratificatie wordt berekend.

Artikel 3:5:1

1.Aan de ambtenaar die gedurende 25 jaar een betrekking bij de overheid heeft vervuld, wordt een gratificatie toegekend overeenkomende met de helft van de bezoldiging en van de vakantietoelage waarop de ambtenaar in de maand van zijn jubileum aanspraak heeft.
De ambtenaar die gedurende veertig respectievelijk vijftig jaar een betrekking bij de overheid heeft vervuld, ontvangt een gratificatie gelijk aan en bedrag, overeenkomende met de gehele bezoldiging, vermeerderd met de vakantietoelage over de maand waarin hij deze jubilea gedenkt.
Aan de ambtenaar, die wordt ontslagen:

- op grond van artikel 8:3;
- op grond van artikel 8:4 bij een arbeidsongeschiktheid van 80% of meer;

en die indien het ontslag niet had plaatsgevonden het voor een gratificatie vereiste aantal dienstjaren binnen vijf jaren na de ontslagdatum had kunnen vervullen, wordt een proportionele gratificatie toegekend.
Deze proportionele gratificatie wordt berekend door het bedrag waarop recht zou hebben bestaan indien het vereiste aantal dienstjaren zou zijn vervuld, te vermenigvuldigen met een breuk. Daarvan wordt de teller gevormd door het feitelijk geheel of gedeeltelijk vervulde aantal dienstjaren, waarbij naar boven wordt afgerond op hele maanden; de noemer is het aantal dienstjaren dat vervuld had moeten zijn om voor de gratificatie in aanmerking te komen.
De op grond van het vorenstaande berekende bedragen worden naar boven afgerond op een veelvoud van vijf Euro.
2.Bij gedeeltelijk ontslag wordt de proportionele ambtsjubileumgratificatie berekend naar rato van het aantal uren waarvoor ontslag wordt verleend.

Eindejaarsuitkering

Artikel 3:6

1. De ambtenaar heeft recht op een eindejaarsuitkering ten bedrage van 6,0 % van het voor hem in een kalenderjaar geldende salaris op jaarbasis. De uitkering bedraagt bij een volledige betrekking minimaal € 1.750,-. Bij een deeltijd betrekking wordt dit bedrag naar rato vastgesteld.
2. De eindejaarsuitkering wordt eenmaal per kalenderjaar in de maand december betaald.
3. Bij indiensttreding na 1 januari van een kalenderjaar bouwt de ambtenaar naar evenredigheid aanspraken op een eindejaarsuitkering op. Bij ontslag van de ambtenaar vindt betaling van de eindejaarsuitkering plaats over het gedeelte van het kalenderjaar dat de ambtenaar in dienstverband werkzaam is geweest.

Persoonlijke toelage

Artikel 3:7:8

1. Aan de ambtenaar, die het maximum van de voor hem geldende schaal heeft bereikt, kan door de werkgever een toelage worden toegekend, wanneer daartoe op grond van buitengewone bekwaamheid, geschiktheid en ijver aanleiding bestaat.
2. De toelage wordt ingetrokken, indien de gronden waarop de toelage werd toegekend niet meer aanwezig zijn, tenzij de werkgever van oordeel is, dat er omstandigheden zijn om de toelage geheel of gedeeltelijk te handhaven.

Buitendagvenstervergoeding

Artikel 3:8

1. De ambtenaar die valt onder de standaardregeling voor de werktijden en die door de werkgever aangewezen is om arbeid te verrichten buiten het dagvenster als bedoeld in artikel 4:2, tweede lid, heeft recht op een buitendagvenstervergoeding.
2. De buitendagvenstervergoeding bedraagt:
   - 50% van het uurloon van de ambtenaar over de gewerkte uren buiten het dagvenster tussen maandag 00:00 uur en vrijdag 24:00 uur;
   - 75% van het uurloon van de ambtenaar over de uren gewerkt op zaterdag;
   - 100% van het uurloon van de ambtenaar over de uren gewerkt op zondag en op de feestdagen genoemd in artikel 4:5, derde lid.

3. De ambtenaar die een functie bekleedt waaraan een functieschaal 11 of hoger verbonden is heeft geen recht op een buitendagvenstervergoeding.

HOOFDSTUK 4 ARBEIDSDUUR EN WERKTIJDEN

Artikel 4:1

De werkgever stelt lokaal een werktijdenregeling vast met inachtneming van hetgeen in dit hoofdstuk bepaald is.

Paragraaf 1 Standaardregeling voor de werktijden

Artikel 4:2

1. De ambtenaar verricht zijn werkzaamheden op tijden binnen het dagvenster.
2. Het dagvenster loopt van maandag tot en met vrijdag tussen 7:00 en 22:00 uur.
3. De ambtenaar en de werkgever maken voorafgaand aan elk kalenderjaar afspraken over de werktijden, het verlof en de planning van de werkzaamheden van de ambtenaar, voor het komende jaar.
4. Ten aanzien van de afspraken over werktijden geldt als uitgangspunt dat
   a. hierover overeenstemming bereikt wordt tussen de ambtenaar en de werkgever;
   b. de werktijden binnen de normen van de arbeidstijdenwet blijven;
   c. de werktijd per dag ten hoogste 11 uren bedraagt en per week 50 uren,

tenzij op verzoek van de ambtenaar daarvan wordt afgeweken.

5. Als gevolg van gewijzigde omstandigheden kunnen de afspraken over de werktijden aangepast worden.
6. De ambtenaar en de werkgever overleggen tweemaal per jaar over de werktijden in relatie tot de planning van de werkzaamheden.
7. Blijkt tijdens dit periodieke gesprek over de werktijden dat het ongewijzigd voortzetten van de planning van de werkzaamheden leidt tot overschrijding van de arbeidsduur per jaar, dan worden de afspraken in overleg aangepast. Indien de ambtenaar en de werkgever het erover eens zijn dat overschrijding van de arbeidsduur per jaar onvermijdelijk is dan wordt in overleg de omvang van de overschrijding vastgesteld, uitgedrukt in uren. De ambtenaar ontvangt voor elk teveel gewerkt uur een vergoeding ter hoogte van het uurloon of een uur vakantieverlof.
8. De ambtenaar verricht arbeid op werktijden buiten het dagvenster wanneer dat op grond van dienstbelang noodzakelijk is. Voor de uren die de ambtenaar buiten het dagvenster werkt geldt een buitendagvenstervergoeding als bedoeld in artikel 3:8.
9. Ten aanzien van het verrichten van arbeid buiten het dagvenster vanwege dienstbelang is het bepaalde in artikel 4:5 van overeenkomstige toepassing.
10. Wanneer de ambtenaar en de werkgever er niet in slagen om de werktijden in overeenstemming vast te stellen, dan stelt de werkgever wanneer het dienstbelang dit vergt eenzijdig de werktijden vast met afweging van alle betrokken belangen. In die situatie geldt ten aanzien van de werktijden van de ambtenaar de bijzondere regeling als bedoeld in paragraaf 2 van dit hoofdstuk.
11. De werkgever kan de ambtenaar om redenen van dienstbelang incidenteel verzoeken om werkzaamheden te verrichten op werktijden die afwijken van de afspraken die hierover gemaakt zijn op grond van het derde lid. Wanneer de ambtenaar en de werkgever hierover geen overeenstemming bereiken dan heeft de ambtenaar recht op een vergoeding voor de gewerkte uren ter hoogte van de buitendagvenstervergoeding, zoals omschreven in artikel 3:8, tweede lid, eerste aandachtstreepje. Artikel 3:8, derde lid, is van overeenkomstige toepassing.
12. De werkgever en de OR evalueren jaarlijks de regels en afspraken over de werktijden in de organisatie. De OR heeft de bevoegdheid om verbetervoorstellen in te dienen, waarvan de werkgever alleen gemotiveerd kan afwijken.
13. Als op 31 december 2013 op grond van een lokale regeling een ruimer dagvenster geldt dan het dagvenster genoemd in het tweede lid, dan blijft vanaf 1 januari 2014 dit ruimere dagvenster gelden.

Paragraaf 2 Bijzondere regeling voor de werktijden
Werkingssfeer

Artikel 4:3

Deze paragraaf is van toepassing op de ambtenaar van wie de werktijd eenzijdig wordt vastgesteld door de werkgever.

Bijzondere regeling
Vaststelling werktijden

Artikel 4:4

1. De werkgever stelt de werktijden van de ambtenaar vast.
2. De arbeidsduur bedraagt ten hoogste 11 uur per dag en 50 uur per week.
3. Wanneer voor de ambtenaar wisselende werktijden gelden dan legt de werkgever deze vast in een rooster.
4. Bij de vaststelling van de werktijden worden de volgende regels in acht genomen:
   a. De werktijden worden ten minste één maand voor aanvang bekend gemaakt aan de ambtenaar.
   b. De werktijd van de ambtenaar wordt niet uitsluitend vastgesteld op een wijze waardoor een aanspraak op een onregelmatigheidstoeslag wordt ontweken.

Werken op zon- en feestdagen

Artikel 4:5

1. De ambtenaar verricht geen werkzaamheden op zaterdag en zondag, tenzij het dienstbelang dit noodzakelijk maakt. Een afwijking hiervan is slechts mogelijk voor ten hoogste 26 zondagen per jaar.
2. Bij de vaststelling van de werktijden van de ambtenaar wordt zoveel mogelijk gezorgd, dat de ambtenaar op zondag en de voor hem geldende kerkelijke feestdagen zijn kerk kan bezoeken en dat hij in zijn zondagsrust zo weinig mogelijk wordt beperkt.
3. Hetgeen in dit artikel ten aanzien van het verrichten van arbeid op zondag is bepaald, geldt mede voor het verrichten van arbeid op de nieuwjaarsdag, de tweede Paasdag, de Hemelvaartsdag, de tweede Pinksterdag, de beide Kerstdagen en de dag waarop de verjaardag van de koning wordt gevierd.
4. Voor zover het dienstbelang niet anders vereist, geldt, hetgeen in dit artikel ten aanzien van het verrichten van arbeid op zondag is bepaald, ook voor kerkelijke of nationale, landelijke, regionale of plaatselijk erkende feest- of gedenkdagen die door de werkgever zijn aangewezen als dagen, waarop de werkgever is gesloten.
5. Het bepaalde in dit artikel vindt voor hem die tot een kerkgenootschap behoort dat de wekelijkse rustdag op de sabbat of de zevende dag viert, overeenkomstige toepassing indien hij een daartoe strekkend verzoek heeft ingediend.

Artikel 4:6

Indien door de ambtenaar, bedoeld in artikel 3:3, arbeid op zaterdag of zondag wordt verricht, wordt hem voor elke zaterdag of zondag waarop hij arbeid heeft verricht een werkdag ter vrije beschikking toegekend.

Nadere regels

Artikel 4:7

De werkgever kan ter uitvoering van de artikelen 4:1 tot en met 4:6 nadere regels stellen.

Paragraaf 3 Werktijden brandweerpersoneel in dienstroosters

Artikel 4:8

Niet opgenomen.

Paragraaf 4 Opgebouwde verloftegoed uit voormalige verlofspaarmogelijkheid

Artikel 4:9

1. Voor de toepassing van dit artikel wordt verstaan onder:
   a. opgebouwde verloftegoed: het voor 1 april 2006 opgebouwde verlof in het kader van de voormalige verlofspaarmogelijkheid;

b kapitalisatie van het opgebouwde verloftegoed: het omzetten van het opgebouwde verloftegoed in een geldbedrag. Per verlofuur wordt een bedrag uitgekeerd ten hoogte van het op het moment van uitbetalen geldende uurloon van de ambtenaar.

2. Het opgebouwde verloftegoed wordt op verzoek van de ambtenaar door de werkgever verleend, tenzij de belangen van de werkgever zich daartegen verzetten. De ambtenaar geniet het verlof zoveel als mogelijk in een aaneengesloten periode.
3. De ambtenaar kan verzoeken om kapitalisatie van het opgebouwde verloftegoed. De werkgever beslist of aan dit verzoek kan worden voldaan. Het verloftegoed kan enkel worden gekapitaliseerd wanneer de ambtenaar deelneemt aan de levensloopregeling en waneer het gekapitaliseerde verloftegoed wordt gestort op zijn levensloopekening. Bij de kapitalisatie van het opgebouwde verloftegoed gelden de randvoorwaarden zoals opgenomen in de wettelijke bepalingen omtrent de levensloopregeling. Wanneer in een bepaald jaar het opgebouwde verloftegoed niet volledig kan worden gekapitaliseerd kan de ambtenaar in een volgend jaar opnieuw een verzoek indienen

tot kapitalisatie van het resterende opgebouwde verloftegoed. De werkgever beslist dan of aan dit verzoek kan worden voldaan.

4. In geval van ontslag op grond van artikel 8:1 wordt het resterende opgebouwde verloftegoed zoveel mogelijk opgenomen gedurende de opzegtermijn. In overeenstemming met de ambtenaar kan hiervoor de maximale opzegtermijn zonodig worden verlengd. Indien het voor de ambtenaar, in verband met het aanvaarden van een andere betrekking, niet mogelijk is om de opzegtermijn te verlengen, wordt het niet opgenomen resterende opgebouwde verloftegoed uitbetaald ingevolge het bepaalde in het tiende lid.
5. In geval van ontslag op grond van artikel 8:3, 8:6, 8:7, 8:8, of 8:10 wordt de ambtenaar in de gelegenheid gesteld om voorafgaand aan het ontslag het resterende opgebouwde verloftegoed op te nemen. Indien dit niet mogelijk is, wordt het niet opgenomen opgebouwde verloftegoed uitbetaald ingevolge het bepaalde in het tiende lid.
6. In geval van ontslag op grond van artikel 8:5a of 8:13 is de ambtenaar verplicht het resterende opgebouwde verloftegoed op te nemen met ingang van de dag dat het voornemen tot ontslag aan de ambtenaar is meegedeeld. Het ontslag gaat in op de eerste dag na afloop van de opname van het opgebouwde verloftegoed.
7. In geval van ontslag op grond van artikel 8:4 en 8:5 of 8:9 wordt het resterende opgebouwde verloftegoed uitbetaald op grond van het tiende lid.
8. In het geval van overlijden van de ambtenaar wordt aan de nabestaanden, met inachtneming van het bepaalde van artikel 8:16:2, het resterende opgebouwde verloftegoed uitbetaald ingevolge het bepaalde in het tiende lid.
9. In geval het ontslag als bedoeld in de voorgaande leden een gedeeltelijk ontslag betreft, worden tussen de ambtenaar en de werkgever nadere afspraken gemaakt over de opname van het resterende opgebouwde verloftegoed.
10. Indien het opgebouwde verloftegoed wordt uitbetaald, wordt dit uitbetaald naar het op het moment van uitbetalen geldende uurloon van de ambtenaar.

HOOFDSTUK 4a UITWISSELEN VAN ARBEIDSVOORWAARDEN

Vakantie-uren uitwisselen tegen geld

Artikel 4a:1

1. De ambtenaar kan bij de werkgever voor 1 november (tenzij lokaal anders is geregeld) een verzoek indienen om gedurende het daaropvolgende kalenderjaar de duur van de vakantie - als bedoeld in artikel 6:2, eerste lid - te verminderen in ruil voor een vergoeding als bedoeld in het vijfde lid.
2. Voor de ambtenaar met een volledige betrekking bedraagt het aantal vakantie-uren -na vermindering op grond van het eerste lid- minimaal 144 uren. Voor de ambtenaar die is aangesteld voor een formele arbeidsduur van minder dan 36 uur per week geldt een naar evenredigheid lager aantal uren als minimum.
3. Voor de ambtenaar met een volledige betrekking bedraagt het aantal te verminderen vakantie-uren op grond van het eerste lid maximaal 72 uren. Voor de ambtenaar die is aangesteld voor een formele arbeidsduur van minder dan 36 uur per week, geldt een naar evenredigheid lager aantal uren als maximum.
4. De werkgever wijst een verzoek als bedoeld in het eerste lid toe, tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich daartegen verzetten.
5. Tenzij op lokaal niveau anders is overeengekomen ontvangt de ambtenaar voor elk op grond van het eerste lid verminderd vakantie-uur een vergoeding overeenkomend met de hoogte van het salaris per uur dat hij geniet bij de aanvang van het kalenderjaar waarop het verzoek betrekking heeft.

Geld uitwisselen tegen vakantie-uren

Artikel 4a:2

1. De ambtenaar kan bij de werkgever voor 1 november (tenzij lokaal anders is geregeld) een verzoek indienen om gedurende het daaropvolgende kalenderjaar de duur van de vakantie - als bedoeld in artikel 6:2, eerste lid - te vermeerderen tegen inlevering van een vergoeding als bedoeld in het vierde lid.
2. Voor de ambtenaar met een volledige betrekking bedraagt het aantal op grond van het eerste lid te vermeerderen vakantie-uren maximaal 72 uren. Voor de ambtenaar die is aangesteld voor een formele arbeidsduur van minder dan 36 uur per week geldt een naar evenredigheid lager aantal uren als maximum.
3. De werkgever wijst een verzoek als bedoeld in het eerste lid toe, tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich daartegen verzetten.
4. Tenzij op lokaal niveau anders is overeengekomen, wordt op het salaris van de ambtenaar voor elk op grond van het eerste lid meer verkregen vakantie-uur een vergoeding ingehouden overeen-

komend met de hoogte van het salaris per uur dat hij geniet bij aanvang van het kalenderjaar waarop het verzoek betrekking heeft.

Inhouding op bezoldiging, eindejaarsuitkering, vakantietoelage of urenvergoeding

Artikel 4a:3

1. De werkgever kan op verzoek van de ambtenaar zijn bezoldiging als bedoeld in artikel 3:1, zijn eindejaarsuitkering als bedoeld in artikel 3:6, zijn vakantietoelage als bedoeld in artikel 6:3 of zijn vergoeding als bedoeld in artikel 4a:1, vijfde lid, verlagen voor door de werkgever vastgestelde bestedingsmogelijkheden.
2. Bij regeling van de werkgever kunnen voor de uitvoering van het bepaalde in het eerste lid nadere voorschriften worden gesteld.

HOOFDSTUK 6 VAKANTIE, VAKANTIETOELAGE EN (ZWANGERSCHAPS- EN BEVALLINGS)VERLOF
Vakantie

Artikel 6:1

In elk kalenderjaar heeft de ambtenaar recht op vakantie met behoud van bezoldiging.

Artikel 6:1:1

1. De vakantie, waarop de ambtenaar recht heeft ingevolge artikel 6:1, wordt verleend, tenzij de belangen van de werkgever zich daartegen verzetten en toepassing wordt gegeven aan het bepaalde in artikel 6:2:4, eerste lid, dan wel toepassing wordt gegeven aan artikel 6:2:6.
2. De vakantie wordt verleend door de werkgever.

Artikel 6:2

1. De duur van de vakantie van de ambtenaar met een volledige betrekking bedraagt ten minste 158,4 uur per kalenderjaar.
2. Voor 1 november (tenzij lokaal anders is geregeld) kan de ambtenaar verzoeken in het daaropvolgende kalenderjaar de arbeidsduur per jaar te mogen overschrijden met - bij een volledige betrekking - een maximum van 50,4 uren en deze uren om te zetten in vakantie als bedoeld in het eerste lid. Voor de ambtenaar die is aangesteld voor een arbeidsduur van minder dan 36 uur per week geldt een naar evenredigheid lager aantal uren als maximum.
3. De werkgever wijst een verzoek als bedoeld in het vorige lid toe, tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich daartegen verzetten.

Artikel 6:2:1

1. Met inachtneming van het bepaalde in artikel 6:2 geeft de werkgever algemene regels met betrekking tot de duur van de vakantie.
2. De duur van de vakantie van een ambtenaar die is aangesteld voor een formele arbeidsduur van minder dan 36 uur per week, wordt naar evenredigheid verminderd.
3. Bij de in het eerste lid bedoelde algemene regels wordt ten aanzien van de ambtenaren of bepaalde groepen van ambtenaren voorzien in een vermeerdering van de vakantie op grond van volbrachte diensttijd of bereikte leeftijd, dan wel van beide, waarbij het bepaalde in het tweede lid van overeenkomstige toepassing is.
4. De aan de ambtenaar volgens de in het eerste lid bedoelde algemene regels toekomende vakantie wordt vermeerderd met 14,4 uren ten aanzien van degene, bedoeld in de artikelen 3:3 en 3:3:1, indien regelmatig en in belangrijke mate op onregelmatige uren wordt gewerkt, respectievelijk indien de in artikel 3:3:1 genoemde verplichting regelmatig en in belangrijke mate op de ambtenaar rust.
5. In gevallen waarin dit artikel niet voorziet, stelt de werkgever bijzondere regels vast.

Artikel 6:2:2

1. De vakantie kan worden opgesplitst, maar wordt als regel voor ten minste 2/3 deel, doch in elk geval voor ten minste tien werkdagen, aaneensluitend verleend.
2. De vakantie wordt desverlangd zoveel mogelijk, in het bijzonder voor wat betreft de aaneengesloten periode, bedoeld in het eerste lid, verleend in het tijdvak van 1 mei tot 1 oktober. De ambtenaar wordt in de gelegenheid gesteld vakantie op te nemen op officiële feestdagen, samenhangend met geloof en/of culturele achtergrond anders dan de feestdagen genoemd in artikel 4:5, lid 3, bij het huwelijk of geregistreerd partnerschap van bloed- en aanverwanten in eerste en tweede graad en bij verhuizing.
3. De beslissing omtrent de tijdstippen waarop de vakantie zal worden verleend, alsmede die omtrent de tijdvakken waarin de vakantie eventueel zal worden gesplitst, berust bij de werkgever. Bij die

beslissing wordt, voor zover de belangen van de werkgever en die van de andere ambtenaren die toelaten, zoveel mogelijk rekening gehouden met de wensen van de ambtenaar.

Vakantieopbouw tijdens ziekte, arbeidsongeschiktheid en andere redenen van afwezigheid

Artikel 6:2:3

1. De ambtenaar die in de loop van een kalenderjaar is aangesteld of wordt ontslagen heeft recht op een duur van de vakantie naar rato van de tijd dat hij zijn betrekking vervult.
2. Voor de ambtenaar die door oorzaken anders dan die bedoeld in het eerste lid, niet gedurende het volle kalenderjaar zijn betrekking vervult, wordt de duur van de vakantie, zo mogelijk van het lopende en overigens van een volgend kalenderjaar, naar evenredigheid verminderd behoudens het bepaalde in het derde lid.
3. Onverminderd het bepaalde in artikel 6:1:1, eerste lid, wordt een vermindering, bedoeld in het tweede lid, niet toegepast:
   a. gedurende de laatste 6 maanden van de periode van afwezigheid, wegens zwangerschap en bevalling of niet aan schuld of nalatigheid te wijten ziekte van de ambtenaar, voorafgaand aan het herstel of het ontslag van de ambtenaar;
   b. in geval van verblijf in militaire dienst, anders dan voor eerste oefening;
   c. indien en voor zolang de ambtenaar voor ten hoogste 55% van de voor hem vastgestelde werktijd wegens niet aan zijn schuld of nalatigheid te wijten ziekte verhinderd is zijn betrekking te vervullen. Deze verhindering wordt voor het bepalen van de in dit lid onder a bedoelde periode van zes maanden buiten beschouwing gelaten.

Een opnieuw ingetreden verhindering tot het vervullen van de betrekking wegens ziekte wordt voor het bepalen van de in dit lid onder a bedoelde periode van zes maanden als een voortzetting van de vorige verhindering beschouwd, tenzij die verhindering zich voordoet nadat ten minste vier weken zijn verstreken sedert de ambtenaar zijn betrekking volledig heeft hervat.

4. Indien aan de ambtenaar op zijn verzoek vakantie wordt verleend op werkdagen, waarop hij wegens ziekte slechts gedurende een gedeelte daarvan zijn arbeid kan verrichten, wordt het aantal vakantie-uren van de ambtenaar verminderd met het aantal uren waarmee het aantal vakantie-uren verminderd zou worden ingeval de ambtenaar niet gedeeltelijk wegens ziekte verhinderd zou zijn geweest tenzij de werkgever in naar zijn oordeel daarvoor in aanmerking komende gevallen anders beslist.
5. Voor vakantie-uren waarop de ambtenaar aanspraak heeft, maar die met ingang van de dag van ontslag nog niet zijn verleend wordt een vergoeding gegeven. Deze vergoeding is gelijk aan het uurloon van de ambtenaar voor elk niet verleend vakantie-uur.

Artikel 6:2:4

1. Is aan de ambtenaar om redenen van werkgeversbelang in enig kalenderjaar de vakantie niet of niet geheel verleend, dan wordt hem die nog niet genoten vakantie zoveel mogelijk in het eerstvolgende, doch uiterlijk voor het einde van het tweede volgende kalenderjaar verleend.
2. Indien het belang van de werkgever het onvermijdelijk maakt, dat de vakantie of het aaneengesloten gedeelte daarvan wordt genoten buiten het in artikel 6:2:2, tweede lid, genoemde tijdvak, kan door de werkgever de duur van de vakantie of het aaneengesloten deel daarvan met 1/3 worden verlengd.

Artikel 6:2:5

1. Verleende vakantie kan worden ingetrokken, wanneer dringende redenen van werkgeversbelang zulks noodzakelijk maken. Indien ten gevolge daarvan de ambtenaar op een bepaalde werkdag slechts gedeeltelijk vakantie genoot, worden de genoten vakantie-uren van die werkdag niet in aanmerking genomen bij de berekening van het aantal genoten vakantie-uren.
2. Indien de ambtenaar ten gevolge van de intrekking van de vakantie geldelijke schade lijdt, wordt deze schade hem vergoed.

Artikel 6:2:6

1. Indien in enig kalenderjaar de vakantie geheel of gedeeltelijk niet is verleend:
   a. op verzoek van de ambtenaar;
   b. als gevolg van afwezigheid wegens ziekte die niet aan de schuld of nalatigheid van de ambtenaar is te wijten of
   c. als gevolg van verblijf in militaire dienst anders dan voor eerste oefening, wordt de niet genoten vakantie in een volgend kalenderjaar verleend, tenzij het belang van de werkgever of de belangen van de andere ambtenaren zich daartegen verzetten.

Een verzoek als bedoeld onder a kan achterwege blijven, indien de niet genoten vakantie minder is dan een nader door de werkgever te bepalen aantal uren.

2. De wegens ziekte tijdens een vakantie niet genoten vakantie-uren worden als niet verleend beschouwd, indien de ambtenaar aannemelijk kan maken dat hij, ware hem geen vakantie verleend, op die uren verhinderd zou zijn geweest zijn betrekking te vervullen.
3. Het bepaalde in het eerste en tweede lid geldt met dien verstande, dat de ambtenaar in enig kalenderjaar nimmer meer vakantie-uren kan opnemen dan anderhalf maal het hem bij of krachtens artikel 6:2:1 toekomende aantal uren tenzij op een desbetreffend verzoek van de ambtenaar uitdrukkelijk anders is beslist.

Artikel 6:2:7

Aan de ambtenaar die tijdens zijn vakantie bepaalde voordelen welke aan zijn betrekking zijn verbonden derft, kan deswege een vergoeding worden toegekend.

Vakantietoelage

Artikel 6:3

1. De ambtenaar heeft aanspraak op een vakantietoelage voor elke maand waarover hij als zodanig bezoldiging heeft genoten. Indien een ambtenaar in de loop van een maand zijn betrekking gaat vervullen dan wel wordt ontslagen, ontvangt hij een evenredig deel van de vakantietoelage over die maand.
2. De vakantietoelage bedraagt per kalendermaand 8% van de voor de ambtenaar in die maand geldende bezoldiging, met dien verstande dat aan de ambtenaar ten minste het bedrag wordt uitbetaald dat gelijk is aan de voor ambtenaren vastgestelde minimum vakantietoelage, welk bedrag bij het vervullen van een onvolledige betrekking naar evenredigheid wordt verminderd.

Artikel 6:3:1

1. De vakantietoelage, bedoeld in artikel 6:3, wordt eenmaal per kalenderjaar uitbetaald over de periode van 12 maanden, beginnende met de maand juni van het voorafgaande kalenderjaar. In afwijking van het bepaalde in de vorige zin vindt uitbetaling ook plaats bij ontslag van de ambtenaar.
2. a. Artikel 6:3, alsmede het eerste lid van dit artikel zijn niet van toepassing op de ambtenaar, die in werkelijke dienst is of te werk is gesteld in de zin van artikel 9 van de Wet gewetensbezwaren militaire dienst;
   b. Aan de ambtenaar die ingevolge wettelijke verplichting anders dan voor herhalingsoefeningen als militair in werkelijke dienst is, of te werk is gesteld in de zin van artikel 9 van de Wet gewetensbezwaren militaire dienst en die vervangende dienst gedurende negen maanden heeft vervuld, wordt een bedrag uitgekeerd, dat gelijk is aan het verschil tussen het bedrag, dat hij als vakantie-uitkering uit hoofde van zijn militaire dienst of tewerkstelling in de zin van de Wet gewetensbezwaren militaire dienst ontvangt en het bedrag aan vakantietoelage - mits dit hoger is - dat hij zou hebben ontvangen indien de voorgaande leden op hem van toepassing zouden zijn en de toelage zou zijn berekend op basis van de volle aan zijn betrekking verbonden bezoldiging.
3. Bij de toepassing van dit artikel wordt in acht genomen dat de tijd gedurende welke bij wijze van disciplinaire straf of uit hoofde van schorsing een gedeelte van de bezoldiging wordt ingehouden buiten beschouwing wordt gelaten, indien en voor zover dat bij de strafoplegging of schorsing is bepaald. Artikel 8:15:2, vierde en vijfde lid, is van overeenkomstige toepassing.
4. Met betrekking tot de uitvoering van dit artikel kan de werkgever nadere regels stellen.

Buitengewoon verlof

Artikel 6:4

1. De ambtenaar die op grond van de Waz recht heeft op calamiteiten- en ander kort verzuimverlof of kraamverlof heeft gedurende dit verlof aanspraak op doorbetaling van zijn bezoldiging.
2. In een nader vast te stellen regeling wordt bepaald in welke andere gevallen aan de ambtenaar door de werkgever buitengewoon verlof met behoud van de bezoldiging kan worden verleend.
3. In een nader vast te stellen regeling wordt bepaald in welke gevallen de werkgever buitengewoon verlof kan verlenen aan de ambtenaar die lid is van een op grond van artikel 12:1, derde lid, toegelaten organisatie.
4. In de situatie dat er tijdens de non-activiteit elders pensioen wordt opgebouwd, is het verhaal van de Vut-fonds bijdrage als bedoeld in artikel 21 van het FPU-reglement basis- en aanvullende uitkering gelijk aan de bijdrage die voor de ambtenaar is verschuldigd.

Artikel 6:4:1

1. De werkgever verleent aan de ambtenaar buitengewoon verlof met behoud van bezoldiging op de dag dat het huwelijk of geregistreerd partnerschap van de ambtenaar wordt voltrokken.
2. De ambtenaar meldt ten minste twee weken tevoren aan de werkgever wanneer het huwelijk of het registeren van het partnerschap zal plaatsvinden.

Langdurend zorgverlof

Artikel 6:4:1a

1. De ambtenaar die op grond van de Waz recht heeft op langdurend zorgverlof heeft over de uren dat hij dit verlof geniet aanspraak op doorbetaling van 50% van zijn bezoldiging.
2. Indien de ambtenaar gedurende het langdurend zorgverlof wegens ziekte niet in staat is zijn betrekking te vervullen vindt geen opschorting van het langdurend zorgverlof plaats.
3. De ambtenaar die langdurend zorgverlof geniet en langer dan 7 kalenderdagen wegens ziekte niet in staat is zijn betrekking te vervullen heeft met ingang van de achtste kalenderdag aanspraak op zijn volledige bezoldiging.
4. De duur van de vakantie van de ambtenaar die langdurend zorgverlof geniet wordt verminderd naar evenredigheid van de omvang van het langdurend zorgverlof.
5. Indien de ambtenaar wegens ziekte niet in staat is zijn betrekking te vervullen en deze ziekteperiode duurt langer dan 7 kalenderdagen, wordt met ingang van de achtste kalenderdag de vermindering van de duur van de vakantie beëindigd.
6. De opbouw van de vakantietoelage van de ambtenaar die langdurend zorgverlof geniet vindt plaats op basis van de bezoldiging genoemd in het eerste lid.
7. Indien de ambtenaar wegens ziekte niet in staat is zijn betrekking te vervullen en deze ziekteperiode duurt langer dan 7 kalenderdagen, vindt met ingang van de achtste kalenderdag de opbouw van de vakantietoelage weer plaats op basis van de volledige bezoldiging.

Vakbondsverlof

Artikel 6:4:2

1. Voor de toepassing van dit artikel worden verstaan onder:
   a. Centrales van overheidspersoneel;

1. de Algemene Centrale van overheidspersoneel (ACOP);
2. de Christelijke Centrale van overheids- en onderwijs personeel (CCOOP);
3. de Centrale van Middelbare en Hogere Functionarissen bij overheid, onderwijs, bedrijven en instellingen (CMHF).
   b. Verenigingen van ambtenaren: de verenigingen van ambtenaren welke zijn aangesloten bij de onder a genoemde centrales van overheidspersoneel.

2. Tenzij de belangen van de werkgever zich daartegen verzetten, wordt door de werkgever buitengewoon verlof met behoud van bezoldiging verleend aan de ambtenaar:
   a. voor het bijwonen van algemene vergaderingen van verenigingen van ambtenaren of, voor zover het algemene verenigingen betreft welke ook andere groepen van ambtenaren dan personeel van de omgevingsdiensten organiseren, voor het bijwonen van algemene vergaderingen van een landelijke groep van personeel van omgevingsdiensten indien de ambtenaar lid van het hoofdbestuur, bestuurslid en landelijke groep of afgevaardigde van een afdeling is, met dien verstande dat van elke afdeling voor iedere vijftig leden of gedeelte daarvan aan ten hoogste twee afgevaardigden tot een maximum van tien afgevaardigden, verlof wordt verleend;
   b. voor het bijwonen van hoofdbestuursvergaderingen indien hij lid is van het hoofdbestuur van bondsraad- of bestuursraadvergaderingen indien hij lid is van de bonds- of bestuursraad, en van groepsraadvergaderingen indien hij lid is van een landelijke groepsraad;
   c. voor het bijwonen van één algemene vergadering van de centrale organisatie waarbij de vereniging van de ambtenaar is aangesloten, indien hij als vertegenwoordiger van zijn vereniging aan die vergadering deelneemt.

3. Tenzij de belangen van de werkgever zich daartegen verzetten wordt door de werkgever aan de ambtenaar met een volledige betrekking buitengewoon verlof met behoud van bezoldiging verleend:
   a. om, indien hij daartoe door een centrale van overheidspersoneel als bedoeld in het eerste lid, onder a of door een daarbij aangesloten vereniging is aangewezen, bestuurlijke en/of vertegenwoordigende activiteiten te ontplooien binnen die centrale of die daarbij aangesloten vereniging, onderscheidenlijk binnen het apparaat, welke ertoe strekken de doelstellingen

van deze centrale van overheidspersoneel en/of de daarbij aangesloten vereniging te ondersteunen, alles te zamen voor ten hoogste 216 uren per kalenderjaar.
b. voor het - op uitnodiging van een vereniging van ambtenaren - als cursist deelnemen aan een cursus welke door of ten behoeve van de leden van die vereniging van ambtenaren wordt gegeven, alles te zamen voor ten hoogste 43,2 uren per twee kalenderjaren.

4. Van het buitengewoon verlof met behoud van bezoldiging van een ambtenaar die is aangesteld voor een formele arbeidsduur per week van minder dan 36 uur, wordt het aantal uren genoemd in het derde lid onder de a en b, naar evenredigheid verminderd.
5. Het verlof, bedoeld in het tweede en derde lid tezamen, kan voor de ambtenaar met een volledige betrekking niet meer bedragen dan ten hoogste 244,8 uren per kalenderjaar, echter met dien verstande dat ten hoogste 316,8 uren verlof kan worden verleend aan de ambtenaar die:
   a. lid is van het hoofdbestuur van een centrale van overheidspersoneel, genoemd in het eerste lid onder a, nr. 1 of 2 en/of van een vereniging van ambtenaren die rechtstreeks bij die centrale is aangesloten.
   b. lid is van het centrale bestuur van de centrale genoemd in het eerste lid onder a, nr.3 en/of bestuurslid is van een sector of sectie van de centrale.

Het buitengewoon verlof met behoud van bezoldiging van een ambtenaar die is aangesteld voor een formele arbeidsduur per week van minder dan 36 uur, wordt het aantal uren genoemd in het derde lid onder a en b, naar evenredigheid verminderd.
6. Verlof, bedoeld in de vorige leden, kan slechts worden verleend aan de ambtenaar die lid is van een vereniging van ambtenaren, bedoeld in het eerste lid, onder b.
7. Tenzij andere belangen van de werkgever zich daartegen verzetten, wordt aan de ambtenaar die door de vereniging van ambtenaren waarvan hij lid is, is aangewezen als lid van de commissie, bedoeld in artikel 12:1, tweede lid, buitengewoon verlof met behoud van bezoldiging verleend voor het bijwonen van de vergadering van die commissie, alsmede voor een voorvergadering per uitgeschreven commissievergadering.

Hetgeen ten aanzien van de voorvergadering is bepaald, geldt eveneens voor de ambtenaar die door de vereniging van ambtenaren waarvan hij lid is, is aangewezen als plaatsvervangend lid van de commissie bedoeld in artikel 12:1, tweede lid.
8.De werkgever kan omtrent het bepaalde in dit artikel nadere regels stellen, waarbij het te verlenen verlof, bedoeld in het tweede, derde en vijfde lid, op een lager aantal uren kan worden gesteld.
Kortdurend zorgverlof

Artikel 6:4:3
1. De ambtenaar met een volledige betrekking kan voor maximaal 72 uur per kalenderjaar aanspraak maken op kortdurend zorgverlof op grond van de Waz.
2. Het maximum van 72 uur, als genoemd in het eerste lid, wordt voor de ambtenaar die is aangesteld voor een formele betrekkingsomvang van minder dan 36 uur per week naar evenredigheid verminderd.
3. Het verlof komt voor de helft voor de rekening van de werkgever en voor de helft voor de rekening van de ambtenaar.
4. De werkgever bepaalt in overleg met de ambtenaar nader de wijze waarop de verrekening van het verlof met hem plaatsvindt. Verrekening met de vakantie bedoeld in artikel 6:2 is mogelijk.

Non-activiteit

Artikel 6:4:4
1. Bij non-activiteit, bedoeld in artikel 125c, eerste lid, van de Ambtenarenwet bestaat geen recht op doorbetaling van de bezoldiging en vakantietoelage.
2. Indien de ambtenaar uit hoofde van zijn benoeming of verkiezing, bedoeld in artikel 125c, tweede lid, Ambtenarenwet 1929, aanspraak heeft op een vaste vergoeding - niet zijnde een onkostenvergoeding - wordt op zijn bezoldiging over de tijd dat hij het op grond van dat artikellid verleende verlof geniet een inhouding toegepast. Deze inhouding gaat hetgeen hij geacht kan worden te ontvangen als vergoeding voor de met het verlof overeenkomende tijd niet te boven.
3. De werkgever kan ter uitvoering van de vorige leden nadere regels vaststellen.

Overige redenen buitengewoon verlof

Artikel 6:4:5
De werkgever kan aan een ambtenaar op diens verzoek, met behoud van het genot van de gehele of gedeeltelijke bezoldiging en al dan niet onder bepaalde nadere voorwaarden, verlof verlenen om andere

redenen dan die welke zijn genoemd in artikel 6:4 tot en met artikel 6:4:4. Het verlof wordt verleend voor maximaal één jaar.

Artikel 6:4:5a

1. De werkgever kan aan de ambtenaar die benoemd is tot bezoldigd bestuurder van een vereniging van ambtenaren op diens verzoek onbetaald verlof verlenen voor de duur van de vervulling van de functie voor ten hoogste twee jaren.
2. Gedurende de periode van het verlof is het verhaal van de pensioenpremies en de Vut-fonds bijdrage als bedoeld in artikel 21 van het FPU-reglement basis- en aanvullende uitkering gelijk aan het bedrag van de premies en de bijdrage die voor de ambtenaar zijn verschuldigd. Bij deeltijd verlof wordt het verhaal naar rato vastgesteld. Het verhaal is, voor wat betreft de pensioenpremies, niet aan de orde in het geval dat het verlof voor ten hoogste drie maanden is verleend.

Buitengewoon verlof is geen vakantie

Artikel 6:4:6

Het buitengewoon verlof dat volledig doorbetaald wordt, wordt niet in mindering gebracht op de vakantie.

Ouderschapsverlof

Artikel 6:5

1. De ambtenaar die op grond van de Waz recht heeft op ouderschapsverlof, heeft, voor zover lokaal een regeling betaald ouderschapsverlof is of wordt vastgesteld, over de uren dat hij dit verlof geniet, maar ten hoogste over 13 maal de formele arbeidsduur per week, aanspraak op doorbetaling van een percentage van zijn bezoldiging minus het daaraan gekoppelde maximale uurbedrag van de fiscale tegemoetkoming van de Belastingdienst waarop de ambtenaar aanspraak kan maken.
2. Het percentage bedoeld in het eerste lid bedraagt voor de ambtenaar die wordt bezoldigd volgens:
   a. schaal 1: 90%
   b. schaal 2: 85%
   c. schaal 3: 80%
   d. schaal 4: 70%
   e. schaal 5: 60%
   f. schaal 6 en hoger: 50%
3. Het is niet toegestaan dat de ambtenaar gedurende de uren dat het betaald ouderschapsverlof wordt genoten betaalde arbeid verricht. De werkgever kan hieromtrent nadere regels stellen.
4. Op de ambtenaar die op grond van de Waz recht heeft op ouderschapsverlof is artikel 6:9 niet van toepassing.

Voorwaarden

Artikel 6:5:1

De ambtenaar meldt het voornemen om ouderschapsverlof op te nemen ten minste drie maanden voor de door hem gewenste ingangsdatum door middel van het daarvoor vastgestelde aanvraagformulier.

Meerlingen

Artikel 6:5:2

Bij twee- of meerlingen bestaat slechts voor één kind aanspraak betaald ouderschapsverlof.
De bepalingen uit artikel 6:5:1, 6:5:3, 6:5:4 en 6:5:7 zijn van overeenkomstige toepassing indien er, voor het tweede en de meerdere kinderen van een twee- of meerling, gebruik wordt gemaakt van de mogelijkheid onbetaald ouderschapsverlof te genieten.

Ziekte

Artikel 6:5:3

1. Indien de ambtenaar gedurende het ouderschapsverlof wegens ziekte niet in staat is zijn betrekking te vervullen vindt geen opschorting van het ouderschapsverlof plaats.
2. De ambtenaar die ouderschapsverlof geniet en langer dan 14 kalenderdagen wegens ziekte niet in staat is zijn betrekking te vervullen heeft met ingang van de vijftiende kalenderdag aanspraak op zijn volledige bezoldiging.

Opbouw vakantie en vakantie-toelage

Artikel 6:5:4

1. De duur van de vakantie van de ambtenaar die ouderschapsverlof geniet, wordt verminderd naar evenredigheid van de omvang van het ouderschapsverlof.
2. Indien de ambtenaar wegens ziekte niet in staat is zijn betrekking te vervullen en deze ziekteperiode duurt langer dan 14 kalenderdagen, wordt met ingang van de vijftiende kalenderdag de vermindering van de duur van de vakantie beëindigd.
3. De opbouw van de vakantietoelage van de ambtenaar die ouderschapsverlof geniet vindt plaats op basis van de bezoldiging, die tijdens dit ouderschapsverlof wordt uitbetaald.
4. Indien de ambtenaar wegens ziekte niet in staat is zijn betrekking te vervullen en deze ziekteperiode duurt langer dan 14 kalenderdagen, vindt met ingang van de vijftiende kalenderdag de opbouw van de vakantietoelage weer plaats op basis van de volledige bezoldiging.

Terugbetaling

Artikel 6:5:5

1. De ambtenaar die gedurende het betaald ouderschapsverlof of binnen zes maanden daarna ontslag wordt verleend op grond van artikel 8:1, eerste lid, of artikel 8:13, is verplicht de bezoldiging, die hij op grond van artikel 6:5 heeft genoten, terug te betalen.
2. Geen terugbetalingsverplichting ontstaat indien het ontslag als bedoeld in artikel 8:1, eerste lid:
   a. het gevolg is van het aanvaarden van een betrekking bij een andere omgevingsdienst;
   b. en evenmin indien de betrokkene aanspraak heeft op een uitkering krachtens de Werkloosheidswet, vanwege werkloosheid, die is ontstaan doordat de ambtenaar ontslag heeft gevraagd omdat hij de echtgenoot of geregistreerde partner volgt, die door geheel buiten hem liggende oorzaken noodzakelijk van standplaats moet wijzigen.

3. De ambtenaar die gedurende het betaald ouderschapsverlof of binnen drie maanden daarna op eigen verzoek een betrekking aanvaardt voor minder uren dan hij direct voorafgaande aan het ouderschapsverlof vervulde, is verplicht de bezoldiging, die hij op grond van artikel 6:5 heeft genoten over de uren waarmee zijn aanstelling wordt verminderd, terug te betalen.
4. De ambtenaar die van het betaald ouderschapsverlof gebruik maakt, dient zich tevoren schriftelijk akkoord te verklaren met het in het eerste en derde lid bepaalde.

Artikel 6:5:7

Voor gevallen waarin deze regeling niet of niet naar billijkheid voorziet, kan de werkgever een bijzondere regeling treffen.

Overgangsrecht ouderschapsverlof

Artikel 6:5a

1. De ambtenaar die op grond van de Waz recht heeft op ouderschapsverlof, heeft, voor zover lokaal een regeling betaald ouderschapsverlof is of wordt vastgesteld, over de uren dat hij dit verlof geniet, maar ten hoogste over 13 maal de formele arbeidsduur per week, aanspraak op doorbetaling van zijn bezoldiging, berekend naar een percentage bepaald in het tweede en derde lid, indien:
   a. hij op 31 december 2005 één of meer kinderen heeft die jonger zijn dan acht jaar en waarvoor nog geen ouderschapsverlof is genoten, en
   b. hij op 31 december 2005 langer dan één jaar in dienst is van de gemeente.

2. De ambtenaar die wordt bezoldigd volgens schaal 4 of hoger van de bezoldigingsregeling heeft recht op doorbetaling van 75% van de bezoldiging over de arbeidsduur waarvoor het ouderschapsverlof geldt.
3. De ambtenaar die wordt bezoldigd volgens de schalen 1, 2 of 3 van de bezoldigingsregeling heeft recht op doorbetaling van respectievelijk 90%, 85% of 80% van de bezoldiging over de arbeidsduur waarvoor het ouderschapsverlof geldt.
4. Het is niet toegestaan dat betrokkene gedurende de uren dat het betaald ouderschapsverlof wordt genoten betaalde arbeid verricht. Het college kan hieromtrent nadere regels stellen.
5. Over de uren waarop de ambtenaar betaald ouderschapsverlof geniet wordt het bedrag van de bezoldiging, berekend op grond van het tweede en derde lid, verminderd met het daaraan gekoppelde maximale uurbedrag van de fiscale tegemoetkoming van de Belastingdienst waarop de ambtenaar aanspraak kan maken.
6. Op de ambtenaar die op grond van de Waz recht heeft op ouderschapsverlof is artikel 6:9 niet van toepassing.

Artikel 6:5a:1

Op de ambtenaar die gebruik maakt van het overgangsrecht betaald ouderschapsverlof zijn de artikelen 6:5:1 tot en met 6:5:7 van overeenkomstige toepassing.

Zwangerschaps- en bevallingsverlof

Artikel 6:7

1. De vrouwelijke ambtenaar die op grond van de Waz zwangerschaps- en bevallingsverlof geniet, heeft gedurende dit verlof aanspraak op doorbetaling van haar volledige bezoldiging.
2. De Waz-uitkering van het zwangerschaps- en bevallingsverlof wordt in mindering gebracht op het bedrag waarop de ambtenaar op grond van het eerste lid recht heeft.
3. De ambtenaar is, wanneer zij recht heeft op zwangerschaps- en bevallingsverlof, verplicht mee te werken aan de aanvraag en de uitbetaling van de Waz-uitkering door de werkgever bij en door het UWV.
4. Indien als gevolg van handelingen of nalaten van handelingen door de vrouwelijke ambtenaar de Waz-uitkering nog niet tot uitbetaling is gekomen, vermindering ondergaat, aan de ambtenaar een boete wordt opgelegd, danwel het recht op de Waz-uitkering geheel of gedeeltelijk wordt geweigerd, en dit aan haar schuld of toedoen te wijten is, wordt de Waz-uitkering op de bezoldiging in mindering gebracht.

Adoptie- en pleegzorgverlof

Artikel 6:8

1. De ambtenaar die op grond van de Waz recht heeft op adoptie- of pleegzorgverlof, heeft gedurende dit verlof aanspraak op doorbetaling van zijn volledige bezoldiging.
2. De Waz-uitkering van het adoptie- of pleegzorgverlof wordt in mindering gebracht op het bedrag waarop de ambtenaar op grond van het eerste lid recht heeft.
3. De ambtenaar is, wanneer hij recht heeft op adoptie- of pleegzorgverlof, verplicht mee te werken aan de aanvraag en de uitbetaling van de Waz-uitkering door de werkgever bij en door het UWV.
4. Indien als gevolg van handelingen of nalaten van handelingen door de ambtenaar de Waz-uitkering nog niet tot uitbetaling is gekomen, vermindering ondergaat, aan de ambtenaar een boete wordt opgelegd, danwel het recht op de Waz-uitkering geheel of gedeeltelijk wordt geweigerd, en dit aan zijn schuld of toedoen te wijten is, wordt de Waz-uitkering op de bezoldiging in mindering gebracht.
5. Het adoptie- en pleegzorgverlof schort de termijnen, bedoeld in artikel 7:3, niet op.

Onbetaald verlof onder meer t.b.v. de levensloopregeling

Artikel 6:9

1. De ambtenaar die langer dan een jaar in dienst is van de werkgever kan de werkgever verzoeken hem onbetaald verlof te verlenen voor een periode van ten minste 1 maand en ten hoogste 18 maanden.
2. De ambtenaar geniet in een periode van vijf jaar maximaal 18 maanden onbetaald verlof. Per jaar heeft de ambtenaar recht op maximaal één periode van onbetaald verlof.
3. De werkgever kan afwijken van de in het eerste en tweede lid gestelde voorwaarden.
4. Het verzoek van de ambtenaar heeft betrekking op de volledige arbeidsduur of op een deel daarvan.
5. De ambtenaar dient het verzoek ten minste drie maanden voor de gewenste ingangsdatum in. De werkgever stelt vast hoe het verzoek wordt ingediend.
6. De werkgever beslist zo snel mogelijk, maar uiterlijk binnen twee maanden na ontvangst van het verzoek. De ambtenaar ontvangt schriftelijk bericht van de beslissing van de werkgever.
7. Indien de ambtenaar betaalde arbeid verricht over de uren dat hij onbetaald verlof geniet, kan de werkgever het verlof intrekken.
8. Onverminderd het zevende lid kan het onbetaalde verlof niet tussentijds worden beëindigd tenzij de werkgever en de ambtenaar hiermee instemmen.
9. De werkgever kent een verzoek om onbetaald verlof dat betrekking heeft op een periode direct voorafgaand aan de pensionering toe, tenzij zwaarwegende werkgeversbelangen zich daartegen verzetten. In afwijking van het bepaalde in het eerste lid wordt het verlof verleend voor een periode van maximaal drie jaren.

Aanspraken tijdens het verlof

Artikel 6:10

1. De duur van de vakantie van de ambtenaar die onbetaald verlof geniet wordt verminderd naar evenredigheid van de omvang van het onbetaald verlof.
2. Gedurende de periode van verlof bestaat geen aanspraak op uitkeringen, tegemoetkomingen, toeslagen, toelagen en (kosten)vergoedingen. Bij deeltijd verlof wordt dit naar rato vastgesteld.
3. Gedurende de periode van het verlof bestaat aanspraak op de gehele vergoeding als bedoeld in artikel 7:24a.
4. Gedurende de periode van het verlof is het verhaal van de pensioenpremies en de Vut-fonds bijdrage als bedoeld in artikel 21 van het FPU-reglement basis- en aanvullende uitkering gelijk aan

het bedrag van de premies en de bijdrage die voor de ambtenaar zijn verschuldigd. Bij deeltijd verlof wordt het verhaal naar rato vastgesteld. Het verhaal is, voor wat betreft de pensioenpremies, niet aan de orde in het geval dat het verlof voor ten hoogste drie maanden is verleend.

Samenloop met ziekte

Artikel 6:11

1. Het verlof van de ambtenaar die voor een deel van zijn betrekking onbetaald verlof geniet en langer dan 14 kalenderdagen ziek is, eindigt met ingang van de vijftiende kalenderdag.
2. De werkgever kan besluiten het verlof van de ambtenaar die volledig onbetaald verlof geniet en langer dan 14 kalenderdagen ziek is, in schrijnende gevallen te beëindigen. Dit kan niet wanneer er sprake is van verlof voorafgaand aan pensionering.

Samenloop met zwangerschaps- en bevallingsverlof

Artikel 6:12

Het onbetaalde verlof eindigt op de eerste dag van het zwangerschaps- en bevallingsverlof.

HOOFDSTUK 6a DE LEVENSLOOPREGELING

Begripsomschrijvingen

Artikel 6a:1

Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt verstaan onder:

a. levensloopregeling: een regeling als bedoeld in artikel 19g van de Wet op de loonbelasting 1964;
b. instelling: een door de ambtenaar gekozen kredietinstelling of verzekeraar als bedoeld in artikel 19g, vierde lid, Wet op de loonbelasting 1964;
c. levenslooprekening: een bij de instelling door de ambtenaar geopende geblokkeerde rekening, waarop de inleg van de ambtenaar wordt gestort;
d. levensloopverzekering: een bij de instelling door de ambtenaar afgesloten verzekering, waarop de inleg van de ambtenaar wordt gestort;
e. levenslooptegoed: het tegoed op een levensloopsrekening onderscheidenlijk het verzekerd kapitaal.

Verzoek tot deelname levensloopregeling

Artikel 6a:3

1. De ambtenaar die deel wil nemen aan de levensloopregeling meldt dit bij de werkgever.
2. De werkgever verwerkt de melding uiterlijk met ingang van de derde kalendermaand na ontvangst, tenzij niet wordt voldaan aan de eisen zoals genoemd in artikel 6a:4.
3. De werkgever stelt vast hoe de melding moet plaatsvinden.

Voorwaarden deelname levensloopregeling

Artikel 6a:4

1. De ambtenaar informeert de werkgever schriftelijk over de instelling waarbij de levenslooprekening of de levensloopverzekering wordt aangehouden.
2. De ambtenaar verklaart schriftelijk aan de werkgever of hij een levenslooptegoed heeft opgebouwd bij een of meer gewezen inhoudingsplichtigen tenzij een andere werkgever bij wie de ambtenaar in dienstbetrekking staat geacht wordt inhoudingsplichtig te zijn ten aanzien van dit levenslooptegoed.
3. De ambtenaar stemt er schriftelijk mee in dat de instelling aan de werkgever informatie verstrekt over de omvang van het levenslooptegoed van de ambtenaar tenzij dit levenslooptegoed geacht wordt te zijn opgebouwd bij een andere inhoudingsplichtige bij wie de ambtenaar in dienstbetrekking staat.
4. De ambtenaar verklaart schriftelijk aan de werkgever dat hij voldoet aan de voorwaarden die de Wet op de Loonbelasting 1964 aan de deelname stelt.

Inleg

Artikel 6a:5

1. De ambtenaar vermeldt bij zijn melding om deel te nemen aan de levensloopregeling het gewenste bedrag van de inleg per jaar.
2. De ambtenaar kan eenmaal per jaar op een door de werkgever aangewezen wijze en tijdstip de hoogte van de inleg wijzigen.
3. De inleg bestaat uit een of meerdere van de in artikel 6a:6 genoemde bronnen.

Bronnen

Artikel 6a:6

De jaarlijkse inleg van de ambtenaar in het kader van de levensloopregeling bestaat uit een of meer van de volgende bronnen:

a. het salaris;
b. de vakantietoelage;
c. de eindejaarsuitkering;
d. de levensloopbijdrage als genoemd in artikel 6a:7;
e. de geldelijke vergoeding voor de verkoop van vakantie-uren als bedoeld in artikel 4a:1;
f. het opgebouwde verloftegoed bedoeld in artikel 4:9, lid 3.

Levensloopbijdrage

Artikel 6a:7

1. De ambtenaar die geboren is na 31 december 1949, met uitzondering van de ambtenaar die in 2005 55 jaar is geworden en die in deeltijd met FPU is gegaan, heeft recht op een levensloopbijdrage ten bedrage van 1,5% van het voor hem in een kalenderjaar geldende salaris op jaarbasis. De bijdrage bedraagt bij een volledige betrekking minimaal € 400,-. Bij een deeltijd betrekking wordt dit bedrag naar rato vastgesteld. De levensloopbijdrage wordt tevens uitgekeerd aan ambtenaren die zijn geboren voor of op 31 december 1949 en die geen recht hebben op een uitkering zoals bedoeld in hoofdstuk 5a.
2. De levensloopbijdrage wordt eenmaal per kalenderjaar in de maand december betaald.
3. Bij indiensttreding vanaf 1 augustus van een kalenderjaar bouwt de ambtenaar naar evenredigheid aanspraken op een levensloopbijdrage op. Bij ontslag van de ambtenaar vindt betaling van de levensloopbijdrage plaats over het gedeelte van het kalenderjaar dat de ambtenaar in dienstverband werkzaam is geweest.
4. De levensloopbijdrage behoort tot het percentage, bedoeld in het eerste lid, tot het pensioengevend inkomen als bedoeld in artikel 3.1, lid 1, sub g van het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP.

Beëindiging deelname levensloopregeling

Artikel 6a:8

1. De werkgever beëindigt de deelname aan de levensloopregeling uiterlijk twee maanden na ontvangst van de kennisgeving hiertoe door de ambtenaar. De werkgever stelt vast hoe de kennisgeving moet plaatsvinden
2. Deelname aan de levensloopregeling eindigt daarnaast:
    a. bij overlijden van de ambtenaar;
    b. bij ontslag van de ambtenaar;
    c. op de dag voorafgaand aan die waarop de ambtenaar de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.

Opname levenslooptegoed

Artikel 6a:9

Om over het levenslooptegoed te kunnen beschikken ten behoeve van de opname van onbetaald verlof op grond van de Wet arbeid en zorg en hoofdstuk 6 meldt de ambtenaar ten minste drie maanden voor de gewenste ingangsdatum de werkgever dat hij wil beschikken over (een deel van zijn) levenslooptegoed. De werkgever stelt vast hoe de melding moet plaatsvinden.

HOOFDSTUK 7 AANSPRAKEN BIJ ONGESCHIKTHEID WEGENS ZIEKTE OF GEBREK

§ 1. Definities
Definities

Artikel 7:1

1. In dit hoofdstuk wordt verstaan onder:
    a. passende arbeid: alle arbeid die voor de krachten en bekwaamheden van de ambtenaar is berekend, tenzij aanvaarding om redenen van lichamelijke, geestelijke of sociale aard niet van hem kan worden gevergd;
    b. werkzaamheden in het kader van de re-integratie: toonvormende arbeid, die specifiek gericht is op terugkeer in de eigen dan wel passende arbeid waarover afspraken zijn vastgelegd in het plan van aanpak bedoeld in artikel 7:9, derde lid;

c. scholing in het kader van de re-integratie: scholing die gericht is op terugkeer in de eigen dan wel passende arbeid waarover afspraken zijn vastgelegd in het plan van aanpak bedoeld in artikel 7:9, derde lid;
d. arbeidsongeschiktheid in en door de dienst: arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of gebreken die in overwegende mate haar oorzaak vindt in:
   - de aard van de opgedragen werkzaamheden of in de bijzondere omstandigheden waaronder deze moesten worden verricht of;
   - in een dienstongeval verband houdende met de aard van de opgedragen werkzaamheden of de bijzondere omstandigheden waarin deze werkzaamheden moesten worden verricht;

en die niet aan schuld of nalatigheid van de ambtenaar is te wijten;
e. restverdiencapaciteit: het door UWV vast te stellen inkomen dat de ambtenaar met zijn vaardigheden en bekwaamheden, gelet op zijn beperkingen, nog kan verdienen;
f. arbodienst: een dienst als bedoeld in artikel 17, eerste lid, van de Arbeidsomstandighedenwet;
g. inactieve: de oud-ambtenaar met een WW-uitkering, aanvullende uitkering, nawettelijke uitkering, WAO-uitkering, WIA-uitkering of wachtgelduitkering, die direct voorafgaand aan de uitkering in dienst was van een omgevingsdienst;
h. postactieve: de oud-ambtenaar met een uitkering functioneel leeftijdsontslag, FPU-uitkering, ouderdomspensioen van het ABP of ABP keuzepensioen, die direct voorafgaand aan deze uitkering of dit pensioen in dienst was van een omgevingsdienst of inactieve was.
   2. Bij de toepassing van dit hoofdstuk wordt artikel 1:2:1 in acht genomen.

§ 2. Bedrijfsgeneeskundige begeleiding en geneeskundig onderzoek
Bedrijfgeneeskundige begeleiding en geneeskundig onderzoek

Artikel 7:2
De werkgever kan nadere regels stellen met betrekking tot bedrijfsgeneeskundige begeleiding en geneeskundig onderzoek.
Arbodienst

Artikel 7:2:1
De werkgever laat zich bijstaan door een arbodienst of gecertificeerd deskundige(n).
Bedrijfsgeneeskundige begeleiding

Artikel 7:2:2
1. De ambtenaar heeft het recht op bedrijfsgeneeskundige begeleiding overeenkomstig het bepaalde in dit hoofdstuk.
2. De bedrijfsgeneeskundige begeleiding van de ambtenaar geschiedt door een arbodienst of gecertificeerd deskundige(n), overeenkomstig door de werkgever te stellen regels.

Consulteren arts door ambtenaar

Artikel 7:2:3
De ambtenaar heeft het recht een arts van de arbodienst rechtstreeks te consulteren ter zake van gezondheidsproblemen die naar zijn mening met zijn arbeidssituatie kunnen samenhangen.
Geneeskundig onderzoek

Artikel 7:2:5
1. De werkgever is bevoegd de arbodienst opdracht te geven de ambtenaar aan een geneeskundig onderzoek te onderwerpen:
   a. indien naar het oordeel van de werkgever redelijkerwijs aanleiding bestaat tot twijfel aan een goede gezondheidstoestand van de ambtenaar;
   b. indien de ambtenaar niet of niet langer volledig geschikt is gebleken voor het naar behoren vervullen van zijn betrekking, zulks ten einde na te gaan of hiervoor medische oorzaken zijn aan te wijzen.

2. De ambtenaar is verplicht zich aan een onderzoek, bedoeld in het eerste lid, te onderwerpen.

Buitendienststelling

Artikel 7:2:6

1. Indien bij een onderzoek, bedoeld in artikel 7:2:4 of in artikel 7:2:5 blijkt van een zodanige lichamelijke of geestelijke toestand van de ambtenaar, dat naar het oordeel van de arbodienst de belangen van de ambtenaar, die van de werkgever of van bij de uitoefening van het werk betrokken derden zich tegen voortzetting van zijn betrekking verzetten, wordt de ambtenaar door de werkgever buiten dienst gesteld.
2. Een buitendienststelling, bedoeld in het eerste lid, vindt niet plaats indien, naar het oordeel van de arbodienst, de lichamelijke of geestelijke toestand van de ambtenaar het wenselijk maakt dat hij tijdelijk met andere werkzaamheden wordt belast, indien en voor zover deze voorhanden zijn. In dat geval is artikel 7:18:1 van overeenkomstige toepassing.
3. Een buitendienststelling, bedoeld in het eerste lid, wordt voor de toepassing van de overige artikelen van dit hoofdstuk gelijkgesteld met een verhindering wegens ziekte.

Maatregelen of voorzieningen in belang herstel ambtenaar

Artikel 7:2:7

1. Indien daartoe naar het oordeel van de arbodienst aanleiding bestaat, verzoekt de werkgever het UWV de ambtenaar in aanmerking te laten komen voor maatregelen of voorzieningen in het belang van het herstel van zijn gezondheid, dan wel in het belang van het behoud, het herstel of de bevordering van zijn arbeidsgeschiktheid.
2. De ambtenaar wordt van het verzoek, bedoeld in het eerste lid, schriftelijk in kennis gesteld.

§ 3 Aanspraken tijdens ziekte
Recht op bezoldiging

Artikel 7:3

1. De ambtenaar heeft bij ongeschiktheid tot het verrichten van zijn arbeid als rechtstreeks en objectief medisch vast te stellen gevolg van ziekte of gebrek vanaf de eerste dag van die ongeschiktheid gedurende de eerste zes maanden recht op doorbetaling van zijn volledige bezoldiging.
2. De ambtenaar heeft bij voortduring van deze ongeschiktheid gedurende de zevende tot en met de twaalfde maand recht op doorbetaling van 90% van zijn bezoldiging.
3. De ambtenaar heeft bij voortduring van deze ongeschiktheid na 12 maanden gedurende de dertiende tot en met de vierentwintigste maand recht op doorbetaling van 75% van zijn bezoldiging.
4. De ambtenaar heeft bij voortduring van deze ongeschiktheid na 24 maanden tot het einde van zijn dienstverband recht op doorbetaling van 70% van zijn bezoldiging.
5. Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt onder ziekte ook gebreken verstaan.
6. De ambtenaar heeft recht op de doorbetaling van zijn volledige bezoldiging over de uren waarop hij:
   a. zijn arbeid verricht;
   b. passende arbeid verricht;
   c. werkzaamheden in het kader van zijn re-integratie verricht;
   d. scholing volgt in het kader van zijn re-integratie.

7. De ambtenaar behoudt na afloop van de termijn van zes maanden recht op de doorbetaling van zijn volledige bezoldiging bij arbeidsongeschiktheid in en door de dienst.
8. De ambtenaar bedoeld in het derde en vierde lid, die ten minste 50% van zijn formele arbeidsduur zijn arbeid, passende arbeid, werkzaamheden in het kader van zijn re-integratie verricht of scholing volgt in het kader van zijn re-integratie, genoemd in het zesde lid van dit artikel, heeft recht op een extra percentage van 5% berekend over de bezoldiging waar hij recht op heeft ingevolge dit artikel. 9. Hierbij geldt als maximum de bezoldiging bedoeld in het eerste lid.
9. De ambtenaar heeft ten minste recht op het wettelijk minimumloon, berekend naar rato van zijn formele arbeidsduur.
10. De periode waarover de ambtenaar voorafgaand aan de periode van het zwangerschaps- en bevallingsverlof, bedoeld in artikel 6:7, ziek is als gevolg van de zwangerschap, schort de periode, bedoeld in het eerste tot en met het vierde lid, op.
11. Voor de toepassing van het eerste tot en met het vierde lid worden perioden van ongeschiktheid wegens ziekte samengeteld indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen of indien zij direct voorafgaan aan en aansluiten op een periode waarin zwangerschaps- en bevallingsverlof wordt genoten, bedoeld in artikel 6:7, tenzij in dat geval de ongeschiktheid redelijkerwijs niet geacht kan worden voort te vloeien uit dezelfde oorzaak.
12. De doorbetaling van de bezoldiging, bedoeld in het eerste, tweede, derde en vierde lid, eindigt indien de ambtenaar definitief wordt herplaatst in een andere functie.
13. De werkgever kan nadere regels stellen met betrekking tot het recht op bezoldiging.
14. De werkgever zal rekening houden met individuele gevallen van terminale ziekte. In die gevallen zal de afweging worden gemaakt of ook na afloop van de termijn van zes maanden, bedoeld in het eerste lid, de volledige bezoldiging wordt doorbetaald.

Bezoldiging bij ziekte bij seniorenmaatregel en onbetaald/gedeeltelijk betaald verlof

Artikel 7:4

De ambtenaar die onbetaald dan wel gedeeltelijk betaald verlof geniet heeft recht op doorbetaling van de bezoldiging als bedoeld in artikel 7:3, met dien verstande dat de ambtenaar nooit een groter bedrag aan bezoldiging doorbetaald kan krijgen, dan dat hij doorbetaald zou hebben gekregen, indien hij niet ziek zou zijn geweest.

Uitkering wegens arbeidsongeschiktheid in en door de dienst

Artikel 7:5

1. Aan de gewezen ambtenaar die recht heeft op een WGA- of IVA-uitkering wordt, bij arbeidsongeschiktheid in en door de dienst, een aanvullende uitkering verleend.
2. De aanvullende uitkering genoemd in het eerste lid is voor de ambtenaar met een WGA- of IVA uitkering, gelijk aan het bedrag dat nodig is om de aan de ambtenaar toegekende WGA- of IVA-uitkering, vermeerderd met een aan de ambtenaar toegekende bovenwettelijke aanvulling ingevolge het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP, aan te vullen tot een bepaald percentage van de bezoldiging die de ambtenaar heeft genoten in het jaar voorafgaand aan zijn ontslag. Dit percentage is afhankelijk van de mate van arbeidsongeschiktheid en bedraagt bij een arbeidsongeschiktheid van:

80% of meer: 95%
65 tot 80% 68,875%
55 tot 65% 57%
45 tot 55% 47,5%
35 tot 45% 38%

3. De aanvullende uitkering eindigt:
   a. indien de gewezen ambtenaar niet meer voldoet aan de in het eerste lid genoemde voorwaarden of;
   b. met ingang van de dag waarop de ambtenaar de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.

4. De gewezen ambtenaar die recht heeft op een uitkering op grond van dit artikel, is verplicht om de werkgever op de hoogte te stellen van wijzigingen in zijn arbeidsongeschiktheiduitkering of bovenwettelijke aanvulling ingevolge het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP.

Vergoeding kosten geneeskundige verzorging bij arbeidsongeschiktheid in en door de dienst

Artikel 7:7

1. Bij arbeidsongeschiktheid in en door de dienst worden aan de ambtenaar vergoed de te zijner laste blijvende, naar het oordeel van de werkgever noodzakelijk gemaakte kosten van geneeskundige behandeling of verzorging.
2. De werkgever kan omtrent het bepaalde in het eerste lid nadere voorschriften geven.

Nadere regels

Artikel 7:8

De werkgever kan nadere regels stellen.

Vaststelling refertetijdvak toelagen

Artikel 7:8:1

Het refertetijdvak dat in acht wordt genomen voor de vaststelling van de gemiddelde hoogte van de toelage onregelmatige dienst, de overgangstoelage onregelmatige dienst, alsmede de prestatiebeloning, ten behoeve van de vaststelling van het bedrag van de bezoldiging zoals bedoeld in dit hoofdstuk, dient in een lokale regeling nader te worden uitgewerkt.

Periodieke salarisverhoging

Artikel 7:8:2

Het onderwerp periodieke salarisverhogingen tijdens ziekte dient in een lokale regeling nader te worden uitgewerkt.

Werktijd bij ziekte bij toepassing van artikel 2:7a

Artikel 7:8:3

De ambtenaar wiens arbeidsduur is aangepast op grond van artikel 2:7a, kan voor de duur van de periode waarvoor toepassing van dit artikel is bepaald, worden verplicht tot aanvaarding van arbeid waarvan de arbeidsduur overeenkomt met deze tijdelijke uitgebreide arbeidsduur. Wanneer de periode

waarvoor de toepassing van artikel 2:7a is verstreken, geldt de verplichting voor de ambtenaar ten aanzien van de aanvaarding van een nieuwe functie voor de formele arbeidsduur.
§ 4. Verplichtingen en sancties
Verplichtingen college

Artikel 7:9

1. De werkgever is verplicht zo tijdig mogelijk zodanige maatregelen te treffen en voorschriften te geven als redelijkerwijs nodig is, opdat de ambtenaar, die in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte of gebrek verhinderd is zijn arbeid te verrichten, in staat wordt gesteld de eigen arbeid of passende arbeid te verrichten.
2. Indien vaststaat dat de eigen arbeid niet meer kan worden verricht en de werkgever geen passende arbeid heeft, bevordert de werkgever de inschakeling van de ambtenaar in passende arbeid bij een andere werkgever.
3. Uit hoofde van zijn verplichting, genoemd in het eerste en tweede lid, stelt de werkgever in overeenstemming met de ambtenaar een plan van aanpak op als bedoeld in artikel 25, tweede lid, van de WIA. Het plan van aanpak wordt met medewerking van de ambtenaar regelmatig geëvalueerd en zo nodig bijgesteld.
4. De werkgever stelt een protocol vast, waarin de regels zijn opgenomen met betrekking tot de wijze waarop invulling wordt gegeven aan de begeleiding van ziekteverzuim, verplichtingen omtrent ziek- en herstelmeldingen daaronder begrepen, de arbeidsgezondheidskundige begeleiding en de daarbij in acht te nemen procedures.

Verplichting ambtenaar tot informatieverstrekking bij ziekte

Artikel 7:10

De ambtenaar verstrekt op verzoek van de werkgever alle informatie die noodzakelijk is voor de uitvoering van dit hoofdstuk.
Verplichting tot verlening van medewerking aan re-integratie

Artikel 7:11

1. De ambtenaar die in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte verhinderd is zijn arbeid te verrichten, is verplicht:
   a. gevolg te geven aan, door de werkgever of een door hem aangewezen deskundige, gegeven redelijke voorschriften en mee te werken aan door de werkgever of een door hem aangewezen deskundige getroffen maatregelen als bedoeld in artikel 7:9;
   b. zijn medewerking te verlenen aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak als bedoeld in artikel 7:9, derde lid;
   c. zich te gedragen naar de regels die in het protocol, bedoeld in artikel 7:9, vierde lid, zijn opgenomen.

2. Indien de ambtenaar die wegens ziekte verhinderd is zijn betrekking te vervullen, in staat is passende arbeid als bedoeld in artikel 7:1 te verrichten en hij door de werkgever of een andere werkgever daartoe in de gelegenheid wordt gesteld, is hij verplicht die arbeid te verrichten.

Verplichtingen ambtenaar medisch onderzoek

Artikel 7:12

1. De ambtenaar is verplicht zich te onderwerpen aan een door of vanwege de arbodienst in te stellen medisch onderzoek ter beantwoording van de vragen:
   a. of er sprake is van verhindering tot het vervullen van zijn betrekking wegens ziekte;
   b. in welke mate er sprake is van verhindering als bedoeld onder a;
   c. of de ambtenaar de verhindering tot het vervullen van zijn betrekking opzettelijk heeft veroorzaakt;
   d. of de ambtenaar ten onrechte nalaat zich onder geneeskundige behandeling te stellen of te blijven stellen, dan wel zich niet houdt aan de voorschriften hem door de behandelende geneeskundige gegeven, met dien verstande dat te dezen voorschriften tot het verlenen van medewerking aan een ingreep van heelkundige aard zijn uitgezonderd;
   e. of de ambtenaar zich zodanig gedraagt, dat zijn genezing wordt belemmerd of vertraagd;
   f. of verdere maatregelen of voorzieningen nodig zijn in het belang van het herstel van zijn gezondheid, dan wel in het belang van het behoud, het herstel of de bevordering van zijn arbeidsgeschiktheid;

g wanneer en in welke mate de vervulling van de betrekking kan worden hervat.
2.De werkgever kan nadere regels stellen ten aanzien van de redenen van medisch onderzoek.
Geen aanspraak op doorbetaling bezoldiging

Artikel 7:13:1

Geen aanspraak op doorbetaling bezoldiging als bedoeld in artikel 7:3 bestaat:

a. indien blijkens het geneeskundig onderzoek, bedoeld in artikel 7:12, sprake is van een omstandigheid waarbij de ambtenaar opzettelijk de verhindering tot het vervullen van zijn betrekking heeft veroorzaakt, tenzij de ambtenaar daarvan op grond van zijn geestelijke toestand geen verwijt kan worden gemaakt;

b. indien de verhindering wegens ziekte zich voordoet binnen een halfjaar na de in artikel 2:3, eerste lid, bedoelde geneeskundige keuring en alsdan blijkt dat de ambtenaar hierbij onjuiste informatie omtrent zijn gezondheidstoestand heeft verstrekt of gegevens heeft verzwegen, ten gevolge waarvan de verklaring dat tegen de vervulling van zijn betrekking uit medisch oogpunt geen bezwaren bestaan, ten onrechte is afgegeven, tenzij de ambtenaar aannemelijk maakt dat hij te goeder trouw heeft gehandeld.

Staken van doorbetaling de bezoldiging

Artikel 7:13:2

1. De doorbetaling van de bezoldiging, bedoeld in artikel 7:3, wordt gestaakt, indien en voor zolang de ambtenaar:
   a. weigert de in artikel 7:12 neergelegde verplichting tot het verlenen van medewerking aan een door of vanwege de arbodienst in te stellen medische onderzoek na te komen;
   b. blijkens het in artikel 7:12 bedoelde onderzoek ten onrechte heeft nagelaten zich onder geneeskundige behandeling te stellen ofte blijven stellen;
   c. blijkens het in artikel 7:12 bedoelde onderzoek de voorschriften van de behandelende arts niet opvolgt, met uitzondering van voorschriften om mee te werken aan een ingreep van heelkundige aard;
   d. zich blijkens het in artikel 7:12 bedoelde onderzoek schuldig maakt aan gedragingen waardoor zijn genezing wordt belemmerd of vertraagd;
   e. er de oorzaak van is dat het arbeidsgezondheidskundig onderzoek door een door de arbodienst aangewezen arts niet kan plaatshebben;
   f. tijdens de ongeschiktheid tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte arbeid voor zichzelf of voor derden verricht, tenzij dit door de arbodienst in het belang van zijn genezing wenselijk wordt geacht en de werkgever daartoe toestemming heeft verleend;
   g. weigert mededeling te doen van inkomsten uit arbeid, die hij heeft in verband met het verrichten van door de arbodienst in het belang van zijn genezing wenselijk geachte arbeid voor zichzelf of derden;
   h. zijn arbeid verzuimt te hervatten op het door de arbodienst bepaalde tijdstip en in de door deze dienst bepaalde mate, indien zulks hem is opgedragen, tenzij hij daarvoor een door de arbodienst als geldig erkende reden heeft opgegeven;
   i. weigert om - op verzoek van de werkgever - informatie te verstrekken die noodzakelijk is voor de uitvoering van dit hoofdstuk.

2. De doorbetaling van de bezoldiging vindt wel plaats indien de ambtenaar op grond van zijn geestelijke toestand geen verwijt kan worden gemaakt van het gedrag, genoemd in het eerste lid.

Sanctie bij nalatigheid algemene verplichtingen ambtenaar

Artikel 7:14

1. De ambtenaar die zich niet houdt aan zijn verplichtingen, bedoeld in artikel 7:11, eerste lid, onder c, wordt disciplinair gestraft wegens plichtsverzuim.
2. De doorbetaling van de bezoldiging, bedoeld in artikel 7:3, wordt gestaakt, indien en voor zolang de ambtenaar:
   a. weigert mee te werken aan, door de werkgever of een door hem aangewezen deskundige, gegeven redelijke voorschriften of getroffen maatregelen, als bedoeld in artikel 7:11, eerste lid, onder a, die erop gericht zijn om de ambtenaar in staat te stellen de eigen passende arbeid te verrichten;
   b. weigert mee te werken aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak als bedoeld in artikel 7:11, eerste lid, onder b.
   c. weigert aangeboden passende arbeid te verrichten, waartoe hij op grond van artikel 7:11, tweede lid, verplicht is.

3. De doorbetaling van de bezoldiging, als genoemd in het tweede lid, vindt wel plaats indien de ambtenaar op grond van zijn geestelijke toestand geen verwijt kan worden gemaakt van het gedrag, genoemd in het tweede lid.

Bezoldiging uitbetalen aan anderen en nabetaling aan ambtenaar

Artikel 7:15:1

1. De werkgever kan, indien daarvoor naar zijn oordeel bijzondere omstandigheden aanleiding geven bepalen, dat de op grond van de artikelen 7:13:1, 7:13:2 en 7:14 niet uitbetaalde bezoldiging, geheel of ten dele aan anderen dan de ambtenaar zal worden uitbetaald.
2. Voor zover de werkgever van zijn in het eerste lid bedoelde bevoegdheid geen gebruik heeft gemaakt, wordt de ingevolge de artikelen 7:13:1, 7:13:2 en 7:14 niet uitbetaalde bezoldiging alsnog aan de ambtenaar uitbetaald wanneer de ambtenaar op grond van de second opinion die hij conform artikel 32 van de wet SUWI, heeft aangevraagd inzake het oordeel over de ongeschiktheid tot werken in het gelijk gesteld wordt.

Herplaatsing in passende arbeid

Artikel 7:16

1. Passende arbeid, bedoeld in artikel 7:11, tweede lid, wordt de ambtenaar opgedragen:
   a. door plaatsing in een andere betrekking voor tijdelijke duur, zonder dat dit gepaard gaat met een wijziging van de aanstelling;
   b. door plaatsing in een andere betrekking bij wijze van proef, zonder dat dit gepaard gaat met een wijziging van de aanstelling;
   c. bij een andere werkgever, door een tijdelijke detachering, zonder dat dit gepaard gaat met een wijziging van de aanstelling.
2. Na 24 maanden van ziekte wordt passende arbeid, bedoeld in artikel 7:11, tweede lid, aan de ambtenaar opgedragen door definitieve herplaatsing. Deze definitieve herplaatsing vindt plaats door wijziging van de aanstelling.
3. Voorwaarde voor definitieve herplaatsing van de ambtenaar die ziek is geworden op of na 1 juli 2007 en die minder dan 35% arbeidsongeschikt is, is in de periode van 12 maanden na de periode van 24 maanden, bedoeld in het tweede lid, dat de ambtenaar met de passende arbeid zijn volledige restverdiencapaciteit benut.
4. Voorwaarde voor definitieve herplaatsing van de ambtenaar die ziek is geworden op of na 1 juli 2007 en die 35% of meer, maar minder dan 80% arbeidsongeschikt is, is in de periode van 12 maanden na de periode van 24 maanden, bedoeld in het tweede lid, dat de ambtenaar met de passende arbeid 50% van zijn restverdiencapaciteit of meer benut.
5. Voor de toepassing van het eerste tot en met vierde lid wordt onder een andere betrekking mede verstaan het verrichten van dezelfde werkzaamheden onder andere voorwaarden.
6. Voor het bepalen van de periode van 24 respectievelijk 12 maanden worden perioden van ongeschiktheid voor de vervulling van de betrekking tengevolge van zwangerschap voorafgaand aan het zwangerschaps- en bevallingsverlof en de periode van het zwangerschaps- of bevallingsverlof bedoeld in artikel 6:7, niet in aanmerking genomen.
7. Voor het bepalen van de periode van 24 respectievelijk 12 maanden worden perioden van ongeschiktheid wegens ziekte samengeteld, indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen, of indien zij direct voorafgaan aan en aansluiten op een periode waarin zwangerschaps- of bevallingsverlof wordt genoten, tenzij de ongeschiktheid in dit geval redelijkerwijs niet geacht kan worden voort te vloeien uit dezelfde oorzaak.
8. De termijn van 24 maanden wordt verlengd:
   a. met de duur van de verlenging van de wachttijd, bedoeld in artikel 24, eerste lid, van de WIA en
   b. met de duur van het tijdvak, dat het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen op grond van artikel 25, negende lid, van de WIA heeft vastgesteld.
9. De ambtenaar verleent alle medewerking en verstrekt alle informatie die nodig is om de restverdiencapaciteit vast te stellen.

Terugkeer in betrekking na ziekte

Artikel 7:17

1. Ten aanzien van de ambtenaar die wegens ziekte verhinderd is zijn betrekking te vervullen, kan worden bepaald dat hij zijn betrekking slechts weer zal mogen vervullen, indien de werkgever daarvoor toestemming heeft verleend, onder bepaling van de mate waarin de hervatting kan geschieden.
2. Ten behoeve van de bepaling van het eerste lid zal mede worden gelet op het advies van de arbodienst of van het UWV.
3. De in het eerste lid bedoelde toestemming is in ieder geval vereist indien de ambtenaar gedurende meer dan een jaar volledig verhinderd is geweest zijn betrekking te vervullen.

Inkomsten uit of in verband met arbeid

Artikel 7:18

De werkgever kan nadere regels stellen met betrekking tot het in mindering brengen van inkomsten uit passende arbeid of werkzaamheden in het kader van de re-integratie op de bezoldiging.

Inkomsten andere betrekking in mindering brengen op bezoldiging

Artikel 7:18:1

1. Indien de ambtenaar tijdens de verhindering tot het vervullen van zijn betrekking, op grond van een aan de werkgever uitgebracht advies door de arbodienst of door het UWV, in het belang van zijn genezing of zijn re-integratie, dan wel in het kader van herplaatsing wenselijk geachte arbeid voor zichzelf of voor derden verricht, worden de inkomsten uit deze arbeid in mindering gebracht op de bezoldiging waar de ambtenaar recht op heeft krachtens artikel 7:3.
2. Tot de in het eerste lid bedoelde inkomsten wordt tevens gerekend een herplaatsingstoelage, toegekend op grond van hoofdstuk 12 van het pensioenreglement, alsmede elke andere toelage, onder welke benaming ook, die geacht kan worden betrekking te hebben op arbeid bedoeld in het eerste lid.

§ 5 Bijzondere situaties

Samenloop van bezoldiging bij ziekte met ZW-uitkering

Artikel 7:19

1. Indien de ambtenaar ter zake van de desbetreffende ongeschiktheid tot het verrichten van zijn werk recht heeft op een ZW-uitkering, wordt het bedrag van die uitkering in mindering gebracht op het bedrag waarop hij op grond van artikel 7:3, recht heeft.
2. Indien de ambtenaar geen ZW-uitkering aanvraagt binnen de in de ZW gestelde termijnen en dit aan zijn schuld of toedoen te wijten is, wordt voor de periode dat hij dientengevolge geen ZW-uitkering ontvangt, voor de toepassing van dit artikel rekening gehouden met een volledige ZW-uitkering.
3. Indien als gevolg van handelingen of nalaten van handelingen door de ambtenaar de ZW-uitkering vermindering ondergaat, aan de ambtenaar een boete wordt opgelegd, dan wel het recht op de ZW-uitkering geheel of gedeeltelijk wordt geweigerd, en dit aan zijn schuld of toedoen te wijten is, wordt voor de toepassing van dit artikel rekening gehouden met een volledige ZW-uitkering.
4. De ambtenaar verleent op verzoek van de werkgever alle medewerking aan het via de werkgever tot uitbetaling laten komen van de ZW-uitkering.
5. Indien de ZW-uitkering meer bedraagt dan het bedrag waarop de ambtenaar op grond van artikel 7:3 recht heeft, wordt het meerdere aan de ambtenaar uitbetaald.

Samenloop van bezoldiging bij ziekte met een WW-uitkering

Artikel 7:20

Indien de ambtenaar ter zake van de dienstbetrekking waarbij de ongeschiktheid tot het verrichten van zijn werk is ontstaan, recht heeft op een WW-uitkering, wordt het bedrag van die uitkering in mindering gebracht op het bedrag waarop hij op grond van artikel 7:3, recht heeft.

Samenloop van bezoldiging bij ziekte met uitkering op grond van de WIA

Artikel 7:21

1. Indien de ambtenaar ter zake van de desbetreffende verhindering tot het vervullen van zijn betrekking recht heeft op een WGA- of een IVA-uitkering, wordt het bedrag van die uitkering in mindering gebracht op het bedrag waarop hij op grond van artikel 7:3 recht heeft. Wanneer de ambtenaar recht heeft op een IVA-uitkering dan wel een WGA-uitkering in verband met volledige, maar niet duurzame arbeidsongeschiktheid, heeft de ambtenaar ten minste recht op een bedrag ter hoogte van deze IVA- of WGA-uitkering.
2. Indien de ambtenaar recht heeft op een WGA- of een IVA-uitkering uit hoofde van twee of meer dienstbetrekkingen, wordt die uitkering naar rato van de bezoldiging uit de verschillende functies, in mindering gebracht op de dienstbetrekking op grond waarvan de bezoldiging wordt doorbetaald.
3. Indien de ambtenaar geen WGA- of IVA-uitkering aanvraagt binnen de in de WIA gestelde termijnen en hem dit redelijkerwijs kan worden verweten, wordt voor de periode dat hij dientengevolge geen WGA- of IVA-uitkering ontvangt, voor de toepassing van dit artikel rekening gehouden met een IVA-uitkering.
4. Indien als gevolg van handelingen of nalaten van handelingen door de ambtenaar niet kan worden vastgesteld of de ambtenaar in aanmerking komt voor een WGA- of een IVA-uitkering en hem dit redelijkerwijs kan worden verweten, wordt voor de toepassing van dit artikel rekening gehouden met een IVA-uitkering.

5. Indien als gevolg van handelingen of het nalaten van handelingen door de ambtenaar de WGA- of IVA-uitkering vermindering ondergaat, dan wel het recht daarop geheel of gedeeltelijk wordt geweigerd, en hem dit redelijkerwijs kan worden verweten, wordt voor de toepassing van dit artikel uitgegaan van de WGA- of IVA-uitkering zoals die werd genoten voor vermindering of gehele of gedeeltelijke weigering van het bedrag plaatsvond.
6. De ambtenaar verleent op verzoek van de werkgever alle medewerking aan het via de werkgever tot uitbetaling laten komen van de WGA- of IVA-uitkering.

Bovenwettelijke aanvulling Pensioenreglement

Artikel 7:22

Artikel 7:21 is van overeenkomstige toepassing, wanneer de ambtenaar in aanvulling op de WGA- of IVA-uitkering, bedoeld in artikel 7:21, recht heeft op een bovenwettelijke aanvulling op grond van het Pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP.

Wajong/WAZ

Artikel 7:23

Indien de ambtenaar op grond van zijn arbeidsongeschiktheid recht heeft op een WAJONG- of WAZ-uitkering, worden deze uitkeringen voor de toepassing van dit hoofdstuk gelijkgesteld met een uitkering op grond van de WIA.

§ 6. Ziektekosten

Zorgverzekering

Artikel 7:24

De VNG sluit voor de zorgverzekering van (onder meer) gemeenteambtenaren, postactieven en inactieven een overeenkomst als bedoeld in artikel 18 van de Zorgverzekeringswet.

Tegemoetkoming ziektekosten

Artikel 7:24a

1. De ambtenaar, die een aanvullende verzekering Extra Zorg 3 of Extra Zorg 4 bij IZA Zorgverzekeraar NV, of Mijn Keuze 3 of Mijn Keuze 4 bij Zilveren Kruis Achmea heeft, heeft recht op een tegemoetkoming in zijn ziektekosten.
2. De tegemoetkoming in de ziektekosten wordt eenmaal per kalenderjaar in de maand december uitbetaald.
3. Bij indiensttreding op of na 1 januari van een kalenderjaar heeft de ambtenaar naar evenredigheid recht op een tegemoetkoming in de ziektekosten.

Hoogte tegemoetkoming

Artikel 7:25

1. De tegemoetkoming in de ziektekosten is € 168,- per jaar.
2. De tegemoetkoming in de ziektekosten is € 296,- per jaar als het salaris van de ambtenaar maal de deeltijdfactor lager is dan of gelijk is aan het bedrag dat hoort bij de hoogste periodiek van schaal 6.
3. De ambtenaar die gedurende het jaar in dienst treedt of ontslagen wordt ontvangt een tegemoetkoming in de ziektekosten naar rato van de tijd dat hij in dienst is geweest.
4. De peildatum voor de vergelijking van het tweede lid is de maand december. Voor de ambtenaar die gedurende het jaar uit dienst treedt is de peildatum voor de vergelijking van het tweede lid de laatste maand dat de ambtenaar in dienst is geweest.

Meerdere dienstverbanden

Artikel 7:25a

Indien de ambtenaar uit hoofde van een ander dienstverband een tegemoetkoming krijgt voor ziektekosten, wordt dit verrekend met de tegemoetkoming op grond van artikel 7:24a en artikel 7:25. De ambtenaar is verplicht de werkgever te informeren, indien hij een dergelijke tegemoetkoming ontvangt uit hoofde van een andere dienstbetrekking.

§ 7. Overige bepalingen

Overgangsbepaling

Artikel 7:26

1. Op de ambtenaar of gewezen ambtenaar, die wegens ziekte op 31 december 2000 recht heeft op bezoldiging of uitkering op grond van dit hoofdstuk en waarvan de ziekte ook na deze datum voortduurt, blijven de bepalingen van dit hoofdstuk, zoals deze luidden op 31 december 2000 van

kracht tot het moment dat de ziekte van de ambtenaar eindigt, dan wel tot de dag met ingang waarvan de ambtenaar recht krijgt op een uitkering krachtens de Ziektewet.
2. De ambtenaar is verplicht de onverschuldigde betalingen aan hem, die op grond van dit artikel zijn verricht, terug te betalen, indien hem met terugwerkende kracht een uitkering krachtens de Ziektewet wordt toegekend.

Garantie-uitkering

Artikel 7:27

1. De ambtenaar die herplaatst is op grond van artikel 7:6, tweede lid onder c, zoals dat luidde voor 1 januari 2003, heeft, indien naderhand maar voor 1 januari 2001, de mate van arbeidsongeschiktheid op een lager niveau is vastgesteld, recht op een garantie-uitkering, indien hem geen aanvullende gangbare arbeid is aangeboden van een zodanige omvang dat hij in staat is om zijn toegenomen restverdiencapaciteit te benutten. Onder gangbare arbeid wordt in dit artikel verstaan alle algemeen geaccepteerde arbeid waartoe de ambtenaar in staat is, gezien zijn krachten en bekwaamheden.
2. De garantie-uitkering bedraagt te rekenen vanaf de datum van aanvang van de ziekte in de oorspronkelijke betrekking 18 maanden 100%, vervolgens 39 maanden 80% en daarna 33 maanden 70% van de bezoldiging die de ambtenaar genoot in de oorspronkelijke betrekking.

Op de garantie-uitkering wordt in mindering gebracht hetgeen de ambtenaar ontvangt aan bezoldiging uit de betrekking waarin hij is herplaatst en, in voorkomend geval, met het recht op WAO-uitkering, invaliditeitspensioen, herplaatsingstoelage en inkomsten uit of in verband met arbeid of bedrijf verkregen op of na de datum waarop de arbeidsongeschiktheid op een lager niveau is vastgesteld.

3. Indien de ambtenaar nalaat van de gelegenheid gebruik te maken die kan leiden tot het verkrijgen van gangbare arbeid, indien hij weigert gangbare arbeid te aanvaarden of indien hij opzettelijk inkomsten uit gangbare arbeid verloren laat gaan, wordt het bedrag van de garantie-uitkering verminderd met het bedrag van de verzuimde, of de verloren gegane inkomsten.
4. De garantie-uitkering eindigt:
   a. met ingang van de maand volgend op die waarin hij de leeftijd van 65 jaar bereikt;
   b. bij ontslag.

Overgangsartikel

Artikel 7:28

1. Op de ambtenaar van wie de eerste dag van ongeschiktheid bedoeld in artikel 7:3 is gelegen voor 1 januari 2004 zijn de artikelen 7:1, 7:3, 7:5, 7:9, 7:11, 7:14, 7:16, 7:18, 7:21 en 7:22 niet van toepassing.
2. Op de ambtenaar, bedoeld in het vorige lid, zijn de artikelen 7:1, 7:3, 7:5, 7:9, 7:11, 7:14, 7:16, 7:18, 7:21 en 7:22, zoals die golden op 31 december 2005, van toepassing.
3. Op de ambtenaar, van wie de eerste dag van ongeschiktheid bedoeld in artikel 7:3 is gelegen op of na 1 januari 2004 en die op grond van de WAO recht heeft op een WAO-uitkering, zijn de artikelen 7:1, 7:5, 7:9, 7:11, 7:14, 7:16 en 7:21 niet van toepassing.
4. Op de ambtenaar, bedoeld in het vorige lid, zijn de artikelen 7:1, 7:5, 7:9, 7:11, 7:14, 7:16 en 7:21, zoals die golden op 31 december 2005, van toepassing, waarbij de verwijzing in artikel 7:21, eerste lid, naar artikel 7:3, eerste lid, gelezen moet worden als een verwijzing naar artikel 7:3, zoals dat luidt met ingang van 1 januari 2006.
5. De werkgever stelt per 1 januari 2006 voor de ambtenaren van wie de eerste dag van ongeschiktheid, bedoeld in artikel 7:3, is gelegen op of na 1 januari 2004, de duur van de ongeschiktheid vast. De hoogte van de loondoorbetaling vanaf 1 januari 2006 wordt bij voortduring van de ongeschiktheid berekend op basis van het bepaalde in artikel 7:3, eerste tot en met het vierde lid.

Artikel 7:28:1

1. Op de ambtenaar van wie de eerste dag van ongeschiktheid bedoeld in artikel 7:3 is gelegen voor 1 januari 2004 is artikel 7:18:1 niet van toepassing.
2. Op de ambtenaar, bedoeld in het vorige lid, is artikel 7:18:1 zoals dat gold op 31 december 2005, van toepassing.

Artikel 7:28a

1. Op de ambtenaar van wie de eerste dag van ongeschiktheid bedoeld in artikel 7:3 gelegen is voor 1 juli 2007 is artikel 7:16 niet van toepassing.
2. Op de ambtenaar van wie de eerste dag van ongeschiktheid bedoeld in artikel 7:3 gelegen is voor 1 juli 2007 is artikel 7:16, zoals dat gold op 30 juni 2008, van toepassing.

Artikel 7:28b

Op de ambtenaar van wie de eerste dag van ongeschiktheid, bedoeld in artikel 7:3, gelegen is voor 1 augustus 2008, is artikel 7:16 van toepassing, zoals dat gold op 30 november 2008.

HOOFDSTUK 8 ONTSLAG

Ontslag op verzoek

Artikel 8:1

1. Indien de ambtenaar ontslag verzoekt, wordt hem dit eervol verleend.
2. Ontslag op grond van dit artikel kan ook gedeeltelijk worden verleend.
3. Het verzoek, bedoeld in het eerste lid, kan worden aangehouden indien een ontslag op grond van artikel 8:13 overwogen wordt.

Artikel 8:1:1

1. Het ontslag, bedoeld in artikel 8:1, wordt niet verleend met ingang van een datum gelegen binnen een maand dan wel later dan drie maanden na de datum waarop het verzoek om ontslag is ingekomen.
2. Indien de ambtenaar dit verzoekt kan van het bepaalde in het eerste lid worden afgeweken.
3. Indien een strafrechtelijke vervolging tegen de ambtenaar aanhangig is of indien overwogen wordt hem in aanmerking te brengen voor disciplinaire straf kan het nemen van een beslissing op een verzoek om ontslag worden aangehouden totdat de uitspraak van de strafrechter of de beslissing inzake de disciplinaire straf onherroepelijk is geworden.

Ontslag wegens het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd

Artikel 8:2

1. De ambtenaar wordt eervol ontslag verleend met ingang van de dag waarop hij de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.
2. Aan de ambtenaar die voldoet aan de voorwaarden voor FPU, maar niet (geheel) gebruik maakt van dit recht, wordt eervol ontslag verleend met ingang van de eerste van de maand volgend op die waarin hij de 65-jarige leeftijd bereikt.
3. De werkgever kan in bijzondere gevallen, indien de ambtenaar hiermede instemt, van het bepaalde in het eerste lid afwijken.

Artikel 8:2a

De aanstelling of arbeidsovereenkomst van de medewerker die na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd in dienst is getreden van de werkgever, alsmede de aanstelling of arbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 8:2, derde lid, wordt beëindigd wanneer een van de partijen dat wenselijk acht. Hierbij wordt een opzegtermijn van één maand in acht genomen.
Ontslag wegens reorganisatie

Artikel 8:3

1. Ontslag kan aan de ambtenaar worden verleend wegens opheffing van zijn betrekking of wegens verandering in de inrichting van het onderdeel waarbij hij werkzaam is of van andere onderdelen, dan wel wegens verminderde behoefte aan arbeidskrachten. Ontslag op grond van dit artikel wordt eervol verleend.
2. Ontslag op grond van dit artikel kan ook gedeeltelijk worden verleend.
3. Op grond van dit artikel wordt, individuele gevallen uitgezonderd, ontslag verleend ingevolge een vooraf vastgesteld plan.

Artikel 8:3:1

Over het plan, bedoeld in artikel 8:3, derde lid, wordt overleg gepleegd in de commissie bedoeld in artikel 12:1, tweede lid. Daarna wordt het aan de betrokken ambtenaren medegedeeld.
Ontslag wegens volledige arbeidsongeschiktheid

Artikel 8:4

1. Onder volledige arbeidsongeschiktheid wordt verstaan:
   a. arbeidsongeschiktheid voor 80% of meer, waarbij recht bestaat op een WGA-uitkering;
   b. arbeidsongeschiktheid voor 80% of meer, waarbij recht bestaat op een IVA-uitkering.
2. Ontslag kan aan de ambtenaar worden verleend op grond van volledige ongeschiktheid voor de vervulling van zijn betrekking wegens ziekte. Voor de toepassing van dit artikel wordt onder ziekte mede verstaan gebreken. Het ontslag wordt eervol verleend.
3. Ontslag als bedoeld in het tweede lid mag slechts plaatsvinden indien er sprake is van ongeschiktheid voor de vervulling van zijn betrekking wegens ziekte gedurende een periode van 24 maanden.

4. De werkgever betrekt bij het beoordelen van de vraag of er sprake is van een situatie als bedoeld in het derde lid het resultaat van de claimbeoordeling van de WIA en de resultaten van een mogelijke herbeoordeling.
5. De werkgever stelt de ambtenaar schriftelijk op de hoogte dat een ontslagprocedure als bedoeld in het tweede lid wordt ingesteld. Deze melding geschiedt op zijn vroegst vanaf de 21e maand na de eerste ziektedag.
6. Het ontslagbesluit moet binnen één jaar na de datum van de meest recente WIA-beschikking zijn genomen.
7. Indien het ontslagbesluit niet binnen de termijn, bedoeld in het zesde lid, genomen is, moet de werkgever, indien er geen overeenstemming bestaat over het ontslag, een deskundigenoordeel van UWV betrekken.
8. Voor het bepalen van het in het derde lid bedoelde tijdvak van 24 maanden worden perioden van ongeschiktheid voor de vervulling van de betrekking tengevolge van zwangerschap voorafgaand aan het zwangerschaps- en bevallingsverlof en de periode van het zwangerschaps- of bevallingsverlof bedoeld in artikel 6:7, niet in aanmerking genomen.
9. Voor het bepalen van het in het derde lid bedoelde tijdvak van 24 maanden worden perioden van ongeschiktheid wegens ziekte samengeteld, indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen, of indien zij direct voorafgaan aan en aansluiten op een periode waarin zwangerschaps- of bevallingsverlof wordt genoten, tenzij de ongeschiktheid in dit geval redelijkerwijs niet geacht kan worden voort te vloeien uit dezelfde oorzaak.
10. De termijn van 24 maanden, als bedoeld in het derde lid wordt verlengd:
    a. met de duur van de verlenging van de wachttijd, bedoeld in artikel 24, eerste lid, van de WIA en
    b. met de duur van het tijdvak, dat het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen op grond van artikel 25, negende lid, van de WIA heeft vastgesteld.

Ontslag wegens gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid

Artikel 8:5

1. Ontslag kan aan de ambtenaar worden verleend op grond van gedeeltelijke ongeschiktheid voor de vervulling van zijn betrekking wegens ziekte. Voor de toepassing van dit artikel wordt onder ziekte mede verstaan gebreken. Het ontslag wordt eervol verleend.
2. Een ontslag als bedoeld in het eerste lid mag slechts plaatsvinden indien:
    a. er sprake is van ongeschiktheid voor de vervulling van zijn betrekking wegens ziekte gedurende een periode van 36 maanden;
    b. het na zorgvuldig onderzoek niet mogelijk is gebleken de ambtenaar bij de werkgever passende arbeid op te dragen, als bedoeld in artikel 7:9.
3. De werkgever betrekt bij het beoordelen van de vraag of er sprake is van een situatie als bedoeld in het tweede lid het resultaat van de claimbeoordeling op grond van de WIA en de resultaten van een mogelijke herbeoordeling.
4. De werkgever stelt de ambtenaar schriftelijk op de hoogte dat sprake is van een situatie als bedoeld in het tweede lid op grond waarvan de ontslagprocedure als bedoeld in het eerste lid wordt ingesteld. Deze melding geschiedt op zijn vroegst vanaf de 33e maand na de eerste ziektedag.
5. Het ontslagbesluit moet binnen één jaar na de datum van de meest recente WIA-beschikking zijn genomen.
6. Indien het ontslagbesluit niet binnen de termijn, bedoeld in het vijfde lid, genomen is, moet de werkgever, indien er geen overeenstemming bestaat over het ontslag, een deskundigenoordeel van UWV betrekken.
7. Voor het bepalen van het in het tweede lid, onderdeel a, bedoelde tijdvak van 36 maanden worden perioden van ongeschiktheid voor de vervulling van de betrekking tengevolge van zwangerschap voorafgaand aan het zwangerschaps- en bevallingsverlof en de periode van het zwangerschaps- of bevallingsverlof bedoeld in artikel 6:7, niet in aanmerking genomen.
8. Voor het bepalen van het in het tweede lid, onderdeel a, bedoelde tijdvak van 36 maanden worden perioden van ongeschiktheid wegens ziekte samengeteld, indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen, of indien zij direct voorafgaan aan en aansluiten op een periode waarin zwangerschaps- of bevallingsverlof wordt genoten, tenzij de ongeschiktheid in dit geval redelijkerwijs niet geacht kan worden voort te vloeien uit dezelfde oorzaak.
9. De termijn van 36 maanden, als genoemd in het tweede lid, onderdeel a, wordt verlengd:
    a. met de duur van de verlenging van de wachttijd, bedoeld in artikel 24, eerste lid, van de WIA en
    b. met de duur van het tijdvak, dat het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen op grond van artikel 25, negende lid, van de WIA heeft vastgesteld.

10. Indien voor de ambtenaar bij een andere werkgever passende arbeid als bedoeld in artikel 7:16, derde of vierde lid, aanwezig is, is ontslag vanaf 24 maanden na de eerste dag van ongeschiktheid op grond van dit artikel mogelijk. Bij het bepalen van de termijn van 24 maanden worden het zesde, zevende en achtste lid van artikel 7:16 overeenkomstig toegepast.

Artikel 8:5a

1. De ambtenaar die ongeschikt is voor de vervulling van zijn functie wegens ziekte of gebrek kan ontslag verleend worden indien hij zonder deugdelijke grond weigert:
   a. gevolg te geven aan door de werkgever of een door hem aangewezen deskundige gegeven redelijke voorschriften en mee te werken aan door de werkgever of een door hem aangewezen deskundige getroffen maatregelen om hem in staat te stellen de eigen of passende arbeid te verrichten, als bedoeld in artikel 7:9;
   b. arbeid als bedoeld in artikel 7:11, tweede lid te verrichten waartoe de werkgever hem in de gelegenheid stelt;
   c. zijn medewerking te verlenen aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak als bedoeld in artikel 25, tweede lid, van de WIA;
   d. een uitkering op grond van de WIA aan te vragen.

2. Om te beoordelen of er sprake is van een situatie als bedoeld in het eerste lid, wint de werkgever een hierop betrekking hebbend advies van het UWV in.

Ontslag wegens onbekwaamheid of ongeschiktheid

Artikel 8:6

1. Ontslag kan aan de ambtenaar worden verleend op grond van onbekwaamheid of ongeschiktheid voor de vervulling van zijn betrekking anders dan op grond van ziekten of gebreken. Ontslag op grond van dit artikel wordt eervol verleend.
2. Ontslag op grond van dit artikel kan ook gedeeltelijk worden verleend.

Overige ontslaggronden

Artikel 8:7

Ontslag kan aan de ambtenaar worden verleend op grond van:

a. verlies van een vereiste bij de aanstelling door de werkgever gesteld, tenzij het vereiste alleen bij aanvaarding van de betrekking geldt;
b. aangaan van een graad van zwagerschap die de aanstelling in de betrekking zou uitsluiten;
c. staat van curatele krachtens onherroepelijk geworden rechterlijke uitspraak;
d. toepassing van lijfsdwang wegens schulden krachtens onherroepelijk geworden rechterlijke uitspraak;
e. onherroepelijk geworden veroordeling tot vrijheidsstraf wegens misdrijf;
f. het verstrekken van onjuiste gegevens in verband met indiensttreding, tenzij hem daarvan redelijkerwijs geen verwijt kan worden gemaakt.

Artikel 8:7:1

Behalve in het geval, bedoeld in artikel 8:7, onder e, wordt een ontslag op grond van evengenoemd artikel eervol verleend. Het ontslag kan niet eerder ingaan dan op de dag volgende op die waarop de reden voor het ontslag voor het eerst aanwezig was.

Artikel 8:8

1. Een ambtenaar die vast is aangesteld kan eervol worden ontslagen op een bij het besluit omschreven grond, niet vallende onder de gronden in vorige artikelen van dit hoofdstuk genoemd.
2. Ontslag op grond van dit artikel kan ook gedeeltelijk worden verleend.

Artikel 8:8:1

De grond waarop het ontslag berust, dat is verleend ingevolge artikel 8:8, wordt slechts op verzoek van de ambtenaar in het ontslagbesluit vermeld.

Artikel 8:9

Aan de ambtenaar die in verband met de aanvaarding van een functie in een publiekrechtelijk college, waarin hij was benoemd of verkozen tijdelijk is ontheven van de waarneming van zijn ambt, wordt indien hij ophoudt zodanige functie te bekleden en hij naar het oordeel van de werkgever niet in actieve dienst kan worden hersteld, eervol ontslag verleend.

Ontslag uit een tijdelijke aanstelling of tijdelijke urenuitbreiding

Artikel 8:12

1. De ambtenaar die tijdelijk is aangesteld voor bepaalde tijd is van rechtswege ontslagen op de datum waarop die tijd verstrijkt. Indien na de datum, bedoeld in de eerste volzin, het dienstverband feitelijk wordt gehandhaafd zonder dat opnieuw een aanstelling is verleend, wordt de tijdelijke aanstelling geacht voor dezelfde tijd te zijn aangegaan.
2. De ambtenaar met wie een urenuitbreiding voor bepaalde tijd is aangegaan, is, voor zover het die urenuitbreiding betreft, van rechtswege ontslagen op de datum dat de urenuitbreiding eindigt. Indien na de datum, bedoeld in de eerste volzin, de urenuitbreiding feitelijk wordt gehandhaafd zonder dat opnieuw een urenuitbreiding is verleend, wordt de tijdelijke urenuitbreiding geacht voor dezelfde tijd te zijn aangegaan.
3. De ambtenaar die tijdelijk is aangesteld voor onbepaalde tijd kan ontslag worden verleend indien de omstandigheid die tot de aanstelling leidde is vervallen.
4. De ambtenaar met wie een urenuitbreiding voor onbepaalde tijd is aangegaan, kan, voor zover het die urenuitbreiding betreft, ontslag worden verleend, indien de omstandigheid die tot de urenuitbreiding leidde, is vervallen.
5. Het ontslag als bedoeld in het eerste tot en met vierde lid kan niet plaatsvinden wanneer de termijnen als genoemd in artikel 2:4 zijn overschreden.
6. De werkgever kan omtrent de opzegtermijnen voor het ontslag uit een tijdelijke aanstelling voor onbepaalde tijd nadere regels stellen.

Tussentijds ontslag uit een tijdelijke aanstelling of urenuitbreiding

Artikel 8:12:1

1. De ambtenaar, bedoeld in artikel 8:12, eerste en tweede lid, kan ook ontslag worden verleend op een van de andere gronden genoemd in dit hoofdstuk.
2. De ambtenaar, bedoeld in artikel 8:12, derde en vierde lid, kan ook ontslag worden verleend op een van de andere gronden genoemd in dit hoofdstuk.

Opzegtermijn bij beëindiging tijdelijke aanstelling of urenuitbreiding voor onbepaalde tijd

Artikel 8:12:2

1. Bij een ontslag als bedoeld in artikel 8:12, derde en vierde lid, wordt een opzegtermijn in acht genomen:
    a. van drie maanden, indien de tijdelijke aanstelling respectievelijk de urenuitbreiding bij het begin van de opzegtermijn onafgebroken twaalf maanden heeft geduurd;
    b. van twee maanden, indien de tijdelijke aanstelling respectievelijk de urenuitbreiding bij het begin van de opzegtermijn onafgebroken zes maanden of langer, doch korter dan twaalf maanden, heeft geduurd;
    c. van één maand, indien de tijdelijke aanstelling respectievelijk de urenuitbreiding bij het begin van de opzegtermijn onafgebroken korter dan zes maanden heeft geduurd.

2. Over de tijd die aan de in het eerste lid bedoelde opzegtermijn mocht ontbreken, heeft de betrokkene recht op doorbetaling van de bezoldiging.

Ontslag als disciplinaire straf

Artikel 8:13

Als disciplinaire straf kan aan de ambtenaar ongevraagd ontslag verleend worden.
Ontslagbescherming leden ondernemingsraad en vakorganisaties

Artikel 8:14

1. In dit artikel wordt verstaan onder:
    a. wet: Wet op de ondernemingsraden;
    b. ondernemingsraad: de ondernemingsraad zoals bedoeld in de wet;
    c. ambtenaar: de persoon zoals bedoeld in artikel 1, tweede lid, van de wet.

2. Ontslag op grond van artikel 8:8 kan niet geschieden:
    a. wegens de plaatsing van de ambtenaar op een kandidatenlijst als bedoeld in artikel 9 van de wet;
    b. wegens het lidmaatschap van een ondernemingsraad;
    c. wegens het lidmaatschap van een commissie bedoeld in artikel 15 van de wet;
    d. van een ambtenaar die korter dan twee jaar geleden lid is geweest van een ondernemingsraad;

   e. van een ambtenaar die korter dan twee jaar geleden lid is geweest van een commissie bedoeld in artikel 15 van de wet.

3. Ontslag op grond van artikel 8:8 kan niet geschieden wegens het feit dat de ambtenaar door een toegelaten organisatie als bedoeld in artikel 12:1, derde lid, of door een daarbij aangesloten bond is aangewezen om bestuurlijke of vertegenwoordigende activiteiten te ontplooien binnen zijn centrale of een daarbij aangesloten bond c.q. binnen de organisatie van de werkgever, die er toe strekken de doelstellingen van zijn centrale van overheidspersoneel en de daarbij aangesloten bonden te ondersteunen.
4. In afwijking van het tweede en derde lid kan ontslag op grond van artikel 8:8 plaatsvinden wanneer de ambtenaar schriftelijk in het ontslag toestemt.
5. Indien de ondernemer aan de ondernemingsraad een secretaris heeft toegevoegd, zijn de voorgaande leden van overeenkomstige toepassing op die secretaris.

Schorsing als ordemaatregel

Artikel 8:15:1

1. Onverminderd het bepaalde in artikel 16:1:2 kan de ambtenaar door de werkgever worden geschorst:
   a. wanneer hem het voornemen tot bestraffing met onvoorwaardelijk ontslag is te kennen gegeven of hem van de oplegging van deze straf mededeling is gedaan;
   b. wanneer tegen hem volgens de terzake geldende bepalingen van het Wetboek van Strafvordering een bevel tot inverzekeringstelling of voorlopige hechtenis wordt ten uitvoer gelegd;
   c. wanneer tegen hem een strafrechtelijke vervolging wegens misdrijf wordt ingesteld;
   d. in andere gevallen waarin schorsing wordt gevorderd door het werkgeversbelang.

2. Het schorsingsbesluit bevat in ieder geval:
   a. een aanduiding van het tijdstip waarop de schorsing ingaat;
   b. een nauwkeurige aanduiding van de in het eerste lid bedoelde omstandigheid of omstandigheden welke tot de schorsing aanleiding heeft of hebben gegeven;
   c. een zo nauwkeurig mogelijke aanduiding van de duur van de schorsing.

Artikel 8:15:2

1. Tijdens de schorsing ingevolge artikel 8:15:1, eerste lid, onder b of c, kan de bezoldiging voor een derde gedeelte worden ingehouden; na verloop van een termijn van zes weken kan een verdere vermindering van het uit te keren bedrag, ook tot het volle bedrag van de bezoldiging, plaatsvinden, behoudens het bepaalde in het derde lid.
2. Tijdens de schorsing ingevolge artikel 8:15:1, eerste lid, onder a, kan tot de in de strafaanzegging of -oplegging genoemde datum van ingang van het ontslag de bezoldiging geheel of gedeeltelijk worden ingehouden, behoudens het bepaalde in het derde lid. Met ingang van de datum van het ontslag wordt de uitkering van de bezoldiging geheel gestaakt.
3. Het betaalbare gedeelte van de bezoldiging kan aan anderen dan de ambtenaar worden uitgekeerd. Gedurende de schorsingsperiode blijft de ambtenaar in ieder geval in het genot van een bedrag, gelijk aan het op hem verhaalbare gedeelte van de premies voor pensioen.
4. De ingevolge het eerste lid niet uitgekeerde bezoldiging wordt alsnog uitbetaald, indien de schorsing niet door een door de strafrechter opgelegde straf wordt gevolgd of ook indien en in zoverre op andere gronden alsnog tot uitbetaling wordt besloten.
5. De ingevolge het tweede lid niet uitgekeerde bezoldiging wordt alsnog uitbetaald, indien op de schorsing bestraffing van de ambtenaar met onvoorwaardelijk ontslag niet volgt.

Bevoegdheid tot ontslagverlening

Artikel 8:15:3

1. Ontslag wordt verleend door de werkgever.
2. Het besluit tot het verlenen van ontslag wordt op schrift gesteld, met vermelding van de datum van ingang van het ontslag dan wel een omschrijving of aanduiding van die datum.
3. Ingeval aan een ambtenaar die tijdelijk is aangesteld voor onbepaalde tijd ontslag wordt verleend, wordt de grond waarop het ontslag berust slechts op verzoek van de ambtenaar vermeld.

Overlijdensuitkering

Artikel 8:16:2

1. De bezoldiging van de ambtenaar wordt niet langer uitbetaald dan tot en met de dag van het overlijden.

2. Zo spoedig mogelijk na het overlijden van de ambtenaar wordt aan de weduwe, weduwnaar of geregistreerde partner een bedrag uitgekeerd gelijk aan de bezoldiging over een tijd vak van drie maanden vermeerderd met de vakantietoelage. Als maatstaf bij de berekening van het in de vorige volzin bedoelde bedrag wordt in aanmerking genomen de voor de ambtenaar op de dag van overlijden geldende bezoldiging per maand. Indien de overledene geen weduwe, weduwnaar of geregistreerde partner na laat, geschiedt de uitkering ten behoeve van de minderjarige wettige, natuurlijke en pleegkinderen. Ontbreken ook zodanige kinderen dan geschiedt de uitkering, indien de overledene kostwinner was van ouders, meerderjarige kinderen, broeders of zusters, ten behoeve van deze betrekkingen.
3. Indien de overledene geen betrekkingen, bedoeld in het tweede lid, na laat, kan het daarbedoelde bedrag door de werkgever geheel of ten dele worden uitgekeerd voor de betaling van de kosten van de laatste ziekte en van de lijkbezorging, indien de nalatenschap van de overledene voor de betaling van die kosten ontoereikend is.
4. Op de uitkering, bedoeld in het tweede lid, wordt in mindering gebracht het bedrag van de uitkering waarop de nagelaten betrekkingen van de ambtenaar ter zake van diens overlijden aanspraak kunnen maken krachtens enig wettelijk voorgeschreven verzekering tegen ziekte of arbeidsongeschiktheid.

Artikel 8:16:3

1. Gedurende de maand waarin het overlijden van de ambtenaar plaatsvond en de daarop volgende drie maanden behouden de achterblijvende gezinsleden het gebruik van de dienstwoning waarin zij met de ambtenaar woonden. Daarvan kan echter worden afgeweken als de werkgever dat in het werkgeversbelang noodzakelijk acht.
2. Indien door de ambtenaar voor het gebruik van de dienstwoning een vergoeding verschuldigd was, voldoen de achtergebleven gezinsleden deze over de tijd gedurende welke zij het gebruik van de woning behouden.

Overlijdensuitkering bij een ongeval in en door de dienst

Artikel 8:16a

1. Indien de ambtenaar overlijdt en zijn overlijden een rechtstreeks gevolg is van een ongeval in en door de dienst, dan wordt aan de weduwe, weduwnaar of geregistreerd partner een uitkering verstrekt. Indien de overledene geen weduwe, weduwnaar of geregistreerd partner nalaat, wordt de uitkering verstrekt aan de minderjarige wettige, natuurlijke en pleegkinderen.
2. De uitkering bedraagt één jaarbezoldiging, berekend over de 12 kalendermaanden onmiddellijk voorafgaande aan de maand van overlijden.
3. Indien de werkgever een verzekering heeft afgesloten die tot uitkering komt in geval de ambtenaar overlijdt als gevolg van een ongeval in en door de dienst, bedraagt de uitkering in afwijking van het tweede lid het bedrag waarvoor de werkgever zich terzake heeft verzekerd, met een minimum van één jaarbezoldiging.

Gedeeltelijk ontslag na terugbrengen

Artikel 8:17

Indien door de werkgever de formele arbeidsduur per week gedeeltelijk wordt teruggebracht, al dan niet na een tijdelijke uitbreiding daarvan, dient dit te geschieden door een gedeeltelijk ontslag op grond van dit hoofdstuk, behalve in het geval van wijziging van de aanstelling op grond van artikel 7:16.
Overgangsbepaling

Artikel 8:18

1. Op de ambtenaar van wie de eerste dag van ongeschiktheid voor de vervulling van zijn betrekking wegens ziekte, bedoeld in de artikelen 8:5 en 8:5a, is gelegen voor 1 januari 2004 zijn de artikelen 8:5 en 8:5a niet van toepassing.
2. Op de ambtenaar, bedoeld in het vorige lid, zijn de artikelen 8:5 en 8:5a, zoals die golden op 30 juni 2006, van toepassing.
3. Op de ambtenaar, van wie de eerste dag van ongeschiktheid voor de vervulling van zijn betrekking wegens ziekte, bedoeld in de artikelen 8:5 en 8:5a, is gelegen op of na 1 januari 2004, maar die op grond van de WAO recht hebben op een WAO-uitkering, zijn de artikelen 8:5 en 8:5a niet van toepassing.
4. Op de ambtenaar, bedoeld in het vorige lid, zijn de artikelen 8:5 en 8:5a, zoals die golden op 30 juni 2006, van toepassing.

Artikel 8:19

1. Op de ambtenaar van wie de eerste dag van ongeschiktheid voor de vervulling van zijn betrekking wegens ziekte, bedoeld in artikel 8:5, is gelegen voor 1 juli 2007 is artikel 8:5 niet van toepassing.

2. Op de ambtenaar, bedoeld in het vorige lid, is artikel 8:5, zoals dat gold op 30 juni 2008, van toepassing.

Artikel 8:20

Op de ambtenaar van wie de eerste dag van ongeschiktheid, bedoeld in artikel 7:3, gelegen is voor 1 augustus 2008, is artikel 8:4 of artikel 8:5 van toepassing, zoals dat gold op 30 november 2008.

HOOFDSTUK 10D VAN WERK NAAR WERK-AANPAK EN VOORZIENINGEN BIJ WERKLOOSHEID

Paragraaf 1 Werkingssfeer en begripsbepalingen
Werkingssfeer

Artikel 10d:1

Dit hoofdstuk is van toepassing op de ambtenaar die als gevolg van een organisatieverandering boventallig is geworden of op grond van artikel 8:5, 8:6 of 8:8 ontslagen wordt en de ambtenaar die op grond van artikel 8:3, 8:5, 8:6 of 8:8 ontslagen is.

Begripsbepalingen

Artikel 10d:2

Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt verstaan onder:

a. aanvullende uitkering: uitkering tijdens de werkloosheidsuitkering;
b. bezoldiging: het gemiddelde van de bezoldiging als bedoeld in artikel 3:1, berekend over een periode van 12 maanden direct voorafgaand aan de start van de re-integratiefase of de start van het Van werk naar werk-traject, vermeerderd met de vakantietoelage en de eindejaarsuitkering; deze wordt geïndexeerd met de generieke salarisverhoging in de gemeentelijke sector;
c. gemeentelijke sector: de gemeenten en gemeenschappelijke regelingen, die de CAR van toepassing hebben verklaard;
d. boventalligheid: de situatie dat een ambtenaar wegens reorganisatie niet kan terugkeren in de formatie na de reorganisatie;
e. na-wettelijke uitkering: de uitkering na afloop van de werkloosheidsuitkering;
f. werkloosheid: werkloosheid als bedoeld in de Werkloosheidswet, waarbij het arbeidsurenverlies voortvloeit uit de beëindiging van de aanstelling of arbeidsovereenkomst bij de werkgever;
g. werkloosheidsuitkering: uitkering op grond van de Werkloosheidswet, welke uitkering voortvloeit uit de aanstelling of arbeidsovereenkomst met de werkgever.

Paragraaf 2 Samenloop met lokale afspraken
Samenloop met lokale afspraken

Artikel 10d:3

1. Er kunnen lokaal aanvullende afspraken worden gemaakt op de bepalingen in dit hoofdstuk.
2. Wanneer voor 26 juni 2012 lokaal andere afspraken zijn overeengekomen, dan die in dit hoofdstuk zijn gesteld, bespreken college en vakorganisaties in de Commissie voor Georganiseerd Overleg wanneer tot herziening zal worden overgegaan van deze lokale afspraken.

Paragraaf 3 Rechten bij ontslag op grond van artikel 8:8
Rechten bij ontslag op grond van artikel 8:8

Artikel 10d:4

1. Voor de ambtenaar die op grond van artikel 8:8 ontslagen wordt, treft de werkgever een passende regeling.
2. De ambtenaar wordt over de inhoud van de regeling voorafgaand door de werkgever gehoord.
3. De werkgever betrekt bij de vaststelling van de regeling de inhoud van de paragraaf over aanvullende uitkering bij ontslag uit dit hoofdstuk, voor zover dit redelijk en billijk is.

Paragraaf 4 Procedure van re-integratie bij ontslag op grond van onbekwaamheid of ongeschiktheid (art 8:6)
Begripsbepalingen

Artikel 10d:5

Voor de toepassing van deze paragraaf wordt verstaan onder:

a. Re-integratiefase: de fase voorafgaand aan ontslag, waarin door middel van een re-integratieplan afspraken worden gemaakt over de wijze waarop de re-integratie van de ambtenaar het best tot stand kan komen en hieraan uitvoering wordt gegeven met als doel werkloosheid zoveel als mogelijk te voorkomen;

b. Re-integratieplan: het plan van aanpak waarin de re-integratie-inspanningen van de werkgever en de ambtenaar beschreven staan, die tot doel hebben de re-integratie van de ambtenaar te bevorderen.

Re-integratiefase voor ontslag

Artikel 10d:6

1. De ambtenaar die ontslagen wordt op grond van artikel 8:6 heeft recht op een re-integratiefase.
2. De re-integratiefase begint met een besluit tot ontslag op grond van artikel 8:6.
3. De re-integratiefase gaat in op de eerste werkdag na verzending of overhandiging van het besluit tot ontslag.
4. De re-integratiefase is afhankelijk van de duur van het dienstverband bij de werkgever, waaruit ontslag plaatsvindt. Hierbij wordt de duur van het dienstverband gerekend vanaf de datum van indiensttreding bij de werkgever, waaruit ontslag plaatsvindt, tot de datum van de start van de re-integratiefase.
5. De duur van de re-integratiefase bedraagt bij een dienstverband van:
   a. 2 tot 10 jaar 4 maanden;
   b. 10 tot 15 jaar 8 maanden;
   c. 15 jaar of meer 12 maanden.

Einde re-integratiefase

Artikel 10d:7

1. De re-integratiefase eindigt eerder dan na afloop van de voor de ambtenaar geldende termijn, indien de ambtenaar voor het aflopen van deze fase al dan niet in deeltijd een andere functie bij de werkgever of een andere werkgever aanvaardt.
2. De re-integratiefase eindigt eerder en het ontslag op grond van artikel 8:6 gaat direct in, indien de ambtenaar zich tijdens de re-integratiefase niet houdt aan de afspraken uit het re-integratieplan.
3. Indien de re-integratiefase eerder eindigt om de in het tweede lid genoemde reden, vervallen de rechten op een aanvullende uitkering en een na-wettelijke uitkering.

Artikel 10d:8

1. De re-integratiefase wordt verlengd wanneer de werkgever zich tijdens de re-integratiefase niet houdt aan de afspraken uit het re-integratieplan.
2. De verlenging duurt minimaal een maand en maximaal de helft van de oorspronkelijke re-integratiefase.
3. Tijdens de verlengde re-integratiefase herstelt de werkgever de nalatigheid naar de mate waarin dat mogelijk is.
4. Tijdens de verlengde re-integratiefase blijven de gemaakte afspraken uit het re-integratieplan van kracht.

Verlenging re-integratiefase door middel van levensloop

Artikel 10d:9

1. De ambtenaar kan de werkgever verzoeken de re-integratiefase met maximaal 12 maanden te verlengen door gebruik te maken van de mogelijkheid van onbetaald verlof als bedoeld in artikel 6:9.
2. De werkgever stemt alleen in met het verzoek indien de ambtenaar tijdens de re-integratiefase redelijkerwijs niet heeft kunnen voldoen aan zijn re-integratieverplichtingen en indien:
   a. onbetaald verlof wordt opgenomen voor de volledige arbeidsduur; en
   b. de ambtenaar tijdens het onbetaald verlof levenslooptegoed opneemt op grond van de levensloopregeling; en
   c. tijdens de verlengde re-integratiefase activiteiten worden ondernomen of voortgezet die de re-integratie bevorderen.
3. De werkgever en de ambtenaar maken nadere afspraken over de voorwaarden waaronder de inspanningen van de werkgever en de ambtenaar, zoals deze zijn neergelegd in het re-integratieplan, tijdens de verlenging van de re-integratiefase worden voortgezet.
4. Artikel 10d:7 is tijdens de verlenging van de re-integratiefase van overeenkomstige toepassing.

Re-integratieplan

Artikel 10d:10

1. De werkgever stelt zo spoedig mogelijk maar uiterlijk binnen een maand na aanvang van de re-integratiefase een re-integratieplan op.

2. De ambtenaar wordt over de inhoud van het plan voorafgaand door de werkgever gehoord.
3. In het re-integratieplan worden afspraken opgenomen over de re-integratie-inspanningen die van de werkgever en de ambtenaar verlangd worden. In het re-integratieplan staan in ieder geval afspraken over:
   - verlof, voor zover dat nodig is, voor activiteiten die neergelegd zijn in het re-integratieplan;
   - scholing, indien die gevolgd gaat worden, welke scholing, het begin van die scholing, het einde van die scholing, de betaling en de te behalen resultaten;
   - opstellen arbeidsmarktprofiel;
   - sollicitatieactiviteiten.

4. In het re-integratieplan worden afspraken gemaakt over de kosten voor de verschillende activiteiten uit het re-integratieplan. De kosten voor de activiteiten uit het re-integratieplan komen, mits redelijk en billijk, volledig voor rekening van de werkgever, met een maximum van € 7.500,-.

Paragraaf 5 Van werk naar werk-begeleiding bij boventalligheid
Algemene bepalingen
Toepassingsbereik

Artikel 10d:11
Deze paragraaf is van toepassing op de ambtenaar die door de werkgever boventallig wordt verklaard, en die op de datum waarop deze boventalligheid ingaat, een dienstverband van ten minste twee jaar heeft bij de werkgever.
Duur van een Van werk naar werk-traject

Artikel 10d:12
De boventallig verklaarde ambtenaar heeft recht op een Van werk naar werk-traject dat maximaal twee jaar duurt, tenzij de werkgever besluit tot verlenging op grond van artikel 10d:20 en artikel 10d:22.
Inspanningsverplichting

Artikel 10d:13
In het Van werk naar werk-traject leveren zowel de boventallig verklaarde ambtenaar als de werkgever een actieve bijdrage aan de uitvoering van het Van werk naar werk-traject. De Van werk naar werk-inspanningen zijn gericht op plaatsing van de ambtenaar in een passende danwel geschikte functie, of aanvaarding door de ambtenaar van een functie bij een andere werkgever.
Start Van werk naar werk-traject

Artikel 10d:14
Het Van werk naar werk-traject start op de dag waarop het besluit tot boventalligverklaring in werking is getreden.
Inhoud Van werk naar werk-traject
Van werk naar werk-onderzoek

Artikel 10d:15
1. Om richting te geven aan het Van werk naar werk-traject onderzoeken de werkgever en de ambtenaar gezamenlijk de wensen en ontwikkelingsmogelijkheden van de ambtenaar, bij de werkgever en andere werkgevers. Hierbij worden tevens de kansen van de ambtenaar op de regionale arbeidsmarkt onderzocht.
2. Bij het in het eerste lid bedoelde onderzoek kan een gecertificeerd loopbaanadviseur worden ingeschakeld.
3. Het Van werk naar werk-onderzoek kan van start gaan vóór de datum waarop het Van werk naar werk-traject begint en is uiterlijk binnen een maand na die datum afgerond.

Van werk naar werk-contract

Artikel 10d:16
1. Binnen drie maanden na afronding van het Van werk naar werk-onderzoek stellen de werkgever en de ambtenaar een Van werk naar werk-contract op.
2. Het in het eerste lid bedoelde contract bevat de doelen, de voorzieningen die nodig zijn om deze doelen te bereiken, nadere afspraken en daaraan verbonden termijnen.
3. Afspraken kunnen worden gemaakt over:
   - het al dan niet toekennen van professionele begeleiding en de tijdsduur daarvan;
   - het al dan niet elders opdoen van werkervaring;
   - de werkzaamheden die de ambtenaar gedurende het Van werk naar werk-traject

verricht;

- het al dan niet volgen van een opleiding en het daarvoor beschikbare budget;
- eventuele beperkingen van de ambtenaar, die zijn gebleken uit het Van werk naar werk-onderzoek;
- de tijd die de ambtenaar beschikbaar heeft voor sollicitatieactiviteiten en andere inspanningen gericht op het vinden van een nieuwe werkkring; deze tijd bedraagt ten minste 20% van de omvang van de aanstelling;
- het al dan niet gebruik maken van specifieke flankerende voorzieningen, zoals bedoeld in het artikel 17:7.
    4. De noodzakelijke kosten van het Van werk naar werk-traject komen tot een bedrag van € 7.500,- voor rekening van de werkgever. Ten aanzien van kosten die dit bedrag overstijgen neemt de werkgever een afzonderlijk besluit.

Uitvoering van het Van werk naar werk-contract

Artikel 10d:17

Vanaf de start van de uitvoering van het Van werk naar werk-contract wordt de nakoming van de wederzijds gemaakte afspraken gevolgd. Iedere drie maanden wordt de voortgang in het traject geëvalueerd. Hiervan wordt een verslag opgemaakt.

Verlenging en einde Van werk naar werk-traject

Einde Van werk naar werk-traject

Artikel 10d:18

Het Van werk naar werk-traject eindigt op het moment dat de ambtenaar - al dan niet in deeltijd - een andere functie bij de werkgever of een andere werkgever aanvaardt, op grond van ontslag op eigen verzoek of ontslag om een andere reden.

Tussentijdse beëindiging

Artikel 10d:19

1. Het Van werk naar werk-traject eindigt, indien de ambtenaar plaatsing in een passende of geschikte functie binnen de werkgever of de aanvaarding van een aangeboden functie bij een andere werkgever weigert.
2. De werkgever kan eveneens besluiten tot tussentijdse beëindiging van het Van werk naar werk-traject en ontslag, indien de ambtenaar zich niet houdt aan de afspraken uit het Van werk naar werk-contract.
3. Indien het Van werk naar werk-traject eerder eindigt om de in het eerste of tweede lid genoemde reden, wordt de ambtenaar ontslag verleend op grond van artikel 8:3 met ingang van de dag volgend op die waarop het Van werk naar werk-traject is beëindigd. In dit geval kan de werkgever aangeven dat sprake is van verwijtbare werkloosheid en vervallen de rechten op een aanvullende uitkering en een na-wettelijke uitkering.

Advies loopbaanadviseur

Artikel 10d:20

1. Indien het Van werk naar werk-traject na verloop van 21 maanden sinds de start ervan niet met een positief resultaat is afgesloten of om een andere reden is beëindigd, brengt een gecertificeerd loopbaanadviseur binnen een maand een advies uit aan de werkgever over het vervolgtraject. Hierbij worden in ieder geval de evaluatieverslagen als bedoeld in artikel 10d:17 in acht genomen. De ambtenaar ontvangt een afschrift van het advies.
2. Het advies bedoeld in het eerste lid gaat in op de vraag of voortzetting van het Van werk naar werk-traject zinvol is, gelet op de vooruitzichten op korte termijn en de mate waarin voortzetting de kans op een passende of geschikte functie binnen afzienbare termijn vergroot.
3. De werkgever beslist of het advies van de loopbaanadviseur wel of niet wordt overgenomen.

Reguliere beëindiging Van werk naar werk-traject

Artikel 10d:21

1. Na ontvangst van het advies van de loopbaanadviseur beslist de werkgever over het vervolg van het Van werk naar werk-traject, en stelt de ambtenaar in kennis van deze beslissing.
2. Indien het Van werk naar werk-traject na verloop van 24 maanden niet wordt voortgezet wordt de ambtenaar ontslag verleend op grond van artikel 8:3.
3. Het ontslag als bedoeld in het tweede lid gaat in op de eerste dag na afloop van de Van werk naar werk-termijn van twee jaar.

Verlenging Van werk naar werk-traject

Artikel 10d:22

1. Indien er zekerheid is, in de vorm van een schriftelijke toezegging van een werkgever, dat binnen een half jaar een functie voor de ambtenaar kan worden gevonden, of indien voortzetting van het Van werk naar werk-traject de kans op het vinden van een passende of geschikte functie aantoonbaar vergroot, kan de werkgever besluiten het Van werk naar werk-traject te verlengen. Deze verlenging beslaat een redelijke en nader gespecificeerde periode en kan niet meer dan één keer worden verleend.
2. Indien aan het einde van de periode van verlenging het Van werk naar werk-traject niet tussentijds is beëindigd, verleent de werkgever de ambtenaar ontslag op grond van artikel 8:3.
3. Het ontslag als bedoeld in het tweede lid gaat in op de eerste dag na afloop van de periode waarmee het Van werk naar werk-traject is verlengd.

Niet-nakoming van afspraken uit Van werk naar werk-contract

Artikel 10d:23

1. Indien één van beide partijen van mening is dat de andere partij zich niet houdt aan de afspraken zoals vastgelegd in het Van werk naar werk-contract, maakt deze partij dit aan de andere partij in een gesprek kenbaar. Dit gesprek is erop gericht gezamenlijk afspraken te maken over verbetering.
2. Indien één van beide partijen na het gesprek zoals bedoeld in het eerste lid in gebreke is gebleven ten aanzien van de in het Van werk naar werk-contract vastgelegde afspraken kan de andere partij eisen dat dit gevolgen heeft voor de voortzetting van het contract. Deze partij maakt dit schriftelijk aan de andere partij kenbaar.
3. Ingeval de ambtenaar van het in het tweede lid bedoelde recht gebruik maakt, kan hij eisen dat het Van werk naar werk-traject wordt verlengd. Deze verlenging bedraagt een redelijke termijn, waarbij de periode die door de niet-nakoming verloren is gegaan als richtlijn kan dienen. Gedurende de periode van verlenging herstelt de werkgever zoveel als mogelijk de gebreken die bij de uitvoering van het Van werk naar werk-contract zijn ontstaan.
4. Ingeval de werkgever van het in het tweede lid bedoelde recht gebruik maakt, kan hij het Van werk naar werk-traject tussentijds beëindigen op grond van artikel 10d:19 tweede lid en ontslag verlenen op grond van artikel 8:3.
5. Indien over de nakoming van de afspraken in het Van werk naar werk-contract of de mogelijkheden zoals vastgelegd in dit artikel een geschil ontstaat, kunnen partijen dit geschil voorleggen aan de paritaire commissie.

Paritaire commissie voor toezicht op Van werk naar werk-trajecten
Paritaire commissie

Artikel 10d:24

1. De werkgever stelt een paritair samengestelde commissie in, die desgevraagd toeziet op de individuele toepassing van de bepalingen in deze paragraaf.
2. Zowel de ambtenaar als de werkgever kan een geschil over de uitvoering van het Van werk naar werk-contract, als bedoeld in artikel 10d:23, vijfde lid, voorleggen aan deze commissie.
3. De commissie brengt over een in het tweede lid bedoeld geschil een bindend advies uit.
4. De werkgever stelt een reglement vast waarin de samenstelling, bevoegdheden en werkwijze van de commissie worden vastgelegd.

Paragraaf 6 Aanvullende uitkering
Aanvullende uitkering

Artikel 10d:25

1. Recht op een aanvullende uitkering heeft de ambtenaar die:
   a. op grond van artikel 8:6 is ontslagen en de re-integratiefase heeft doorlopen, waarbij de situatie zoals beschreven in artikel 10d:7 tweede en derde lid niet aan de orde is;

of
b.op grond van artikel 8:3 is ontslagen en het Van werk naar werk-traject heeft doorlopen, waarbij de situatie zoals beschreven in artikel 10d:19 niet aan de orde is;
en
c. recht heeft op een uitkering krachtens de Werkloosheidswet en deze ook daadwerkelijk ontvangt.
   2. Voorwaarde voor het verkrijgen van een aanvullende uitkering is dat de ambtenaar ten aanzien van iedere betaling van de aanvullende uitkering alle gegevens aan de werkgever overlegt die van invloed kunnen zijn op de hoogte van zijn aanvullende uitkering.

Hoogte aanvullende uitkering bij ontslag

Artikel 10d:26

1. De aanvullende uitkering kent twee fases.
2. Gedurende de eerste fase bedraagt de aanvullende uitkering:
   a. voor ambtenaren met een bezoldiging tot een bedrag van € 4.375,- 10% van de bezoldiging naar rato van het aantal uren dat de ambtenaar werkloos is;
   b. voor ambtenaren met een bezoldiging vanaf € 4.375,- tot een bedrag van € 5.250,- 20% van de bezoldiging naar rato van het aantal uren dat de ambtenaar werkloos is;
   c. voor ambtenaren met een bezoldiging vanaf € 5.250,- 30% van de bezoldiging naar rato van het aantal uren dat de ambtenaar werkloos is.

3. Gedurende de tweede fase bedraagt de aanvullende uitkering:
   a. voor ambtenaren met een bezoldiging van € 4.375,- tot een bedrag van € 5.250,- 10% van de bezoldiging naar rato van het aantal uren dat de ambtenaar werkloos is;
   b. voor ambtenaren met een bezoldiging van € 5.250,- tot een bedrag van € 6.560,- 20% van de bezoldiging naar rato van het aantal uren dat de ambtenaar werkloos is;
   c. voor ambtenaren met een bezoldiging vanaf € 6.560,- 30% van de bezoldiging naar rato van het aantal uren dat de ambtenaar werkloos is.

Duur aanvullende uitkering bij ontslag

Artikel 10d:27

1. De eerste fase van de aanvullende uitkering is één jaar, te rekenen vanaf de dag na de dag van ontslag.
2. De tweede fase van de aanvullende uitkering begint direct na afloop van de eerste fase en duurt tot het einde van de werkloosheidsuitkering.

Sancties

Artikel 10d:28

1. Wanneer op grond van de Werkloosheidswet een sanctie wordt toegepast op de werkloosheidsuitkering, wordt deze sanctie evenredig toegepast op de aanvullende uitkering.
2. De werkgever stelt voor de toepassing van sancties naast de sanctie op grond van het eerste lid, een sanctiebeleid op.
3. Wanneer op grond van de Werkloosheidswet een sanctie wordt toegepast kan de werkgever besluiten om het recht op na-wettelijke uitkering geheel of gedeeltelijk te laten vervallen.
4. De werkgever stelt ter uitvoering van het derde lid nadere regels op.

Einde aanvullende uitkering

Artikel 10d:29

De aanvullende uitkering eindigt als de uitkeringsduur is verstreken.
Paragraaf 7 Na-wettelijke uitkering
Na-wettelijke uitkering

Artikel 10d:30

1. De ambtenaar die recht had op een aanvullende uitkering heeft recht op een na-wettelijke uitkering indien:
   a. de werkloosheid direct aansluitend op de werkloosheidsuitkering voortduurt;
   b. hij ten aanzien van iedere betaling alle gegevens aan de werkgever overlegt die van invloed kunnen zijn op de hoogte van zijn na-wettelijke uitkering.

2. Bij ontslag op grond van artikel 8:6 geldt als voorwaarde dat het ontslag gelegen is in omstandigheden binnen de werksfeer.

Hoogte na-wettelijke uitkering

Artikel 10d:31

1. De na-wettelijke uitkering bij werkloosheid voor 36 uur of meer heeft de hoogte van de WW-uitkering, als deze zou zijn voortgezet.
2. Wanneer sprake is van minder dan 36 uur werkloosheid, wordt het bedrag van de uitkering berekend naar rato van het aantal uren dat de ambtenaar werkloos is.

3. De na-wettelijke uitkering en het inkomen dat de ambtenaar uit of in verband met arbeid ontvangt, mag een hoogte van 90% van de oude bezoldiging niet overschrijden. Het meerdere wordt gekort op de na-wettelijke uitkering.

Duur na-wettelijke uitkering

Artikel 10d:32

De na-wettelijke uitkering is één maand per dienstjaar in de gemeentelijke sector maal een correctiefactor. De correctiefactor is:

a. 1,4 voor dienstjaren tot de leeftijd van 40 jaar;
b. 2 voor dienstjaren vanaf de leeftijd van 40 tot de leeftijd van 50 jaar;
c. 3 voor dienstjaren vanaf de leeftijd van 50 jaar.

Einde na-wettelijke uitkering

Artikel 10d:33

1. De na-wettelijke uitkering eindigt wanneer de uitkeringsduur is verstreken.
2. De na-wettelijke uitkering eindigt wanneer de werkloosheid eindigt.
3. De na-wettelijke uitkering eindigt op de eerste dag van de maand volgend op die waarin de ambtenaar de leeftijd van 62 jaar en 9 maanden bereikt heeft.

Sancties na-wettelijke uitkering

Artikel 10d:34

De werkgever stelt een sanctiebeleid op, op grond waarvan sancties worden toegepast op de uitbetaling van de na-wettelijke uitkering. Onderdeel van de sanctieregeling is de plicht die de ambtenaar heeft om de werkgever te informeren over alles wat van invloed kan zijn op de duur en hoogte van de na-wettelijke uitkering.

Afkoop

Artikel 10d:35

1. De werkgever kan eenmalig, aan het begin van de uitkeringsperiode, op verzoek van de ambtenaar, toestemming geven voor afkoop van de na-wettelijke uitkering.
2. De werkgever bepaalt de hoogte van het afkoopbedrag en de voorwaarden waaronder de afkoop verstrekt wordt.

Paragraaf 8 Bijzondere uitkering bij ontslag ingeval van minder dan 35% Arbeidsongeschiktheid

Bijzondere uitkering bij ontslag of definitieve herplaatsing ingeval van minder dan 35% arbeidsongeschiktheid

Artikel 10d:36

1. De ambtenaar die voor minder dan 35% arbeidsongeschikt is en die gedurende het derde ziektejaar, bedoeld in artikel 7:16, derde lid, is ontslagen op grond van artikel 8:5 dan wel definitief is herplaatst op grond van artikel 7:16, heeft recht op een bijzondere uitkering indien en voor zolang hij arbeid heeft voor ten minste de restverdiencapaciteit, zoals deze door UWV definitief is vastgesteld.
2. Voorwaarde voor het recht op de bijzondere uitkering is dat de ambtenaar ten aanzien van iedere betaling alle gegevens aan de werkgever overlegt die van invloed kunnen zijn op de hoogte van zijn bijzondere uitkering.

Hoogte bijzondere uitkering bij ontslag op grond van artikel 8:5 of definitieve herplaatsing op grond van artikel 7:16

Artikel 10d:37

1. De bijzondere uitkering bedraagt 75% van het verschil tussen het totaalinkomen uit of in verband met arbeid en de bezoldiging voorafgaand aan aanvaarding van de nieuwe arbeid.
2. Op de bijzondere uitkering wordt de werkloosheidsuitkering in mindering gebracht.

Duur bijzondere uitkering bij ontslag op grond van artikel 8:5 of definitieve herplaatsing op grond van artikel 7:16

Artikel 10d:38

De maximale duur van de bijzondere uitkering is 5 jaar na aanvaarding van de nieuwe arbeid.

Overgangsrecht

Artikel 10d:39

In afwijking van artikel 10d:31 is de duur van de na-wettelijke uitkering voor de ambtenaar die:
a. op 1 juli 2008 20 dienstjaren of meer had in de gemeentelijke sector en
b. ontslagen wordt binnen 10 jaar na 1 juli 2008 gelijk aan (0,25 (0,195 0,015 * (X- 21)) * (X - Y) - (X-18) / 12 -2) jaar, met dien verstande dat de factor (X-18) gemaximeerd wordt op 38. Factor X staat hierbij voor de leeftijd in hele jaren op de dag van ontslag; factor Y voor de indiensttreedleeftijd in de gemeentelijke sector.

HOOFDSTUK 12: OVERLEG MET ORGANISATIES VAN OVERHEIDSPERSONEEL

Algemene bepalingen

Artikel 12:1

1. Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt verstaan onder:
   a. de commissie: de in artikel 12:2 bedoelde commissie voor georganiseerd overleg;
   b. de ambtenaren: de ambtenaren in de zin van de collectieve arbeidsvoorwaardenregeling en de werknemers die werkzaam zijn op basis van een arbeidsovereenkomst;
   c. de organisaties: de plaatselijk werkende groeperingen van de landelijke verenigingen van overheidspersoneel, aangesloten bij de centrales welke zijn toegelaten tot het centraal overleg met het College voor Arbeidszaken van de Vereniging van Nederlandse Gemeenten.
2. Er is een commissie voor georganiseerd overleg, die is samengesteld uit een vertegenwoordiging van de werkgevers en een vertegenwoordiging van de toegelaten organisaties.
3. Onder toegelaten organisaties worden verstaan: de Algemene Centrale van Overheidspersoneel (ACOP), de Christelijke Centrale van Overheids- en Onderwijzend Personeel (CCOOP) en de Centrale van Middelbare en Hogere Functionarissen bij overheid, onderwijs, bedrijven en instellingen (CMHF), dan wel een van de bij deze centrales aangesloten bonden, voor zover deze centrales, respectievelijk bonden voldoende representatief geacht kunnen worden.
4. De leden van ABVAKABO en NOVON die op 1 juli 1998 zitting hebben in de commissie namens ACOP of Ambtenarencentrum, dan wel namens ABVAKABO of NOVON, behouden hun zetels als vertegenwoordigers van ACOP dan wel ABVAKABO FNV/NOVON. Indien deze leden ophouden lid van de commissie te zijn, worden ze niet vervangen totdat het aantal leden namens ACOP dan wel ABVAKABO FNV/NOVON in overeenstemming is met het aantal als genoemd in de bepaling van de samenstelling van de commissie. Uiterlijk op 1 juli 2002 wordt het aantal leden in overeenstemming gebracht met de hier geldende bepalingen.
5. Andere vakorganisaties dan bedoeld in het derde lid kunnen toegelaten worden indien ze representatief geacht kunnen worden. Een desbetreffend verzoek wordt in het georganiseerd overleg besproken.
6. Organisaties die tot het georganiseerd overleg zijn toegelaten, verliezen hun toegang tot dit overleg zodra zij niet meer voldoende representatief geacht worden.

Samenstelling

Artikel 12:1:1

1. Voor de vertegenwoordiging van de werkgevers in de commissie, bedoeld in artikel 12:1, wijst de werkgever uit zijn midden een of meer vertegenwoordigers en hun plaatsvervangers aan. De aanwijzing geschiedt bij elke nieuwe zittingsperiode van de besturen en voorts telkens ter vervanging van hen die ophouden lid van de besturen te zijn.
2. Voor de vertegenwoordiging van de toegelaten organisaties in de commissie, bedoeld in artikel 12:1, worden per centrale, bedoeld in artikel 12:1, derde lid, twee leden en hun plaatsvervangers aangewezen. Deze aanwijzing geschiedt door en uit de organisaties, welke een minimum aantal ambtenaren tot haar leden tellen. Indien verschillende organisaties deel uitmaken van een zelfde centrale, geldt het in de vorige zin bepaalde voor deze organisaties gezamenlijk. In een nader vast te stellen regeling wordt het bedoelde minimum aantal ambtenaren bepaald.

Artikel 12:1:2

1. Uiterlijk 1 februari van elk jaar doet elke organisatie, bedoeld in artikel 12:1:1, tweede lid, aan de werkgevers opgaaf van het aantal der op 1 januari van dat jaar bij haar aangesloten ambtenaren.
2. Degene, die als lid of als plaatsvervanger door een organisatie is aangewezen, houdt op dit te zijn zodra hij geen lid van de organisatie of geen ambtenaar meer is, alsmede indien de organisatie schriftelijk aan de werkgevers doet weten dat zijn aanwijzing als vertegenwoordiger of plaatsvervanger is ingetrokken. In deze gevallen wordt zo spoedig mogelijk een opvolger aangewezen.

Artikel 12:1:3

1. Voorzitter van de commissie is de door de werkgevers aangewezen vertegenwoordiger of bij afwezigheid zijn plaatsvervanger.

2. De werkgevers wijzen een ambtenaar, niet behorende tot de vertegenwoordiging van de organisaties, tot secretaris van de commissie aan, alsmede diens plaatsvervanger. Zo nodig stellen de werkgevers verder personeel voor het secretariaat ter beschikking.
3. De secretaris kan aan de besprekingen deelnemen.

Mededeling omtrent CAR en UWO

Artikel 12:1:4

1. Ingeval het LOGA tussen het College voor Arbeidszaken van de Vereniging van Nederlandse Gemeenten en de centrales van overheidspersoneel leidt tot overeenstemming, als gevolg waarvan de tekst van de CAR wijzigt, doen de werkgevers daarvan mededeling aan de commissie voor georganiseerd overleg.
2. Ten aanzien van werkgevers die zijn aangesloten bij de UWO geldt dat, ingeval het LOGA, bedoeld in het eerste lid, leidt tot overeenstemming, als gevolg waarvan de tekst van de UWO wijzigt, de werkgevers daarvan mededeling doen aan de commissie voor georganiseerd overleg.

Artikel 12:1:5

1. Indien door de werkgevers wordt voorgesteld verandering te brengen in de inrichting van enig dienstonderdeel, wijziging in de behoefte aan arbeidskrachten daaronder begrepen, stellen de werkgevers het overleg als bedoeld in artikel 12:2 hiervan op de hoogte.
2. De werkgevers stellen in geval van een ingrijpende verandering in de inrichting van enig dienstonderdeel regels vast betreffende:
   a. de fase waarin ter zake van die verandering het overleg als bedoeld in artikel 12:2 wordt gevoerd;
   b. de wijze waarop en de fase waarin de bij die verandering betrokken ambtenaren worden gehoord;
   c. de personele gevolgen van die verandering.

3. Over het voornemen al dan niet regels, bedoeld in het vorige lid, vast te stellen wordt overleg gevoerd als bedoeld in artikel 12:2.

Taak en bevoegdheden

Artikel 12:2

1. De commissie voert overleg over alle aangelegenheden van algemeen belang voor de rechtstoestand van de ambtenaren met inbegrip van de algemene regels volgens welke het personeelsbeleid zal worden gevoerd. De commissie kan niet overleggen over onderwerpen die voorbehouden zijn aan het LOGA tussen het College voor Arbeidszaken van de Vereniging van Nederlandse Gemeenten en de centrales van overheidspersoneel.
2. Er worden nadere regels gesteld over de werkwijze van de commissie voor georganiseerd overleg.
3. De nadere regels, bedoeld in het tweede lid, bevatten een bepaling hoe moet worden gehandeld indien een geschil niet tot overeenstemming leidt.

Artikel 12:2:1

Besluiten omtrent de onderwerpen, bedoeld in artikel 12:2, eerste lid, worden door de werkgevers niet genomen, dan nadat daarover met de commissie overeenstemming is bereikt.

Artikel 12:2:2

1. De commissie, alsmede de vertegenwoordiging van de organisaties, is bevoegd aangaande de in artikel 12:2, eerste lid, bedoelde onderwerpen voorstellen te doen aan de werkgevers.
2. De besluiten, welke worden genomen naar aanleiding van voorstellen van de commissie, worden meegedeeld aan de vertegenwoordiging van de organisaties en aan de hoofdbesturen van de vertegenwoordigde organisaties.

Artikel 12:2:3

1. De commissie kan een subcommissie instellen, bestaande uit door haar aan te wijzen voorzitter en leden, indien dit voor de behandeling van een bepaald onderwerp nodig wordt geacht.
2. De secretaris van de commissie is tevens secretaris van de subcommissie. Hij kan zich doen bijstaan of vervangen door degenen die ingevolge artikel 12:1:3, tweede lid, ter beschikking staan.
3. Het bepaalde in artikel 12:2:7 is van overeenkomstige toepassing.

Vergaderingen

Artikel 12:2:4

1. De commissie vergadert indien de voorzitter dit nodig oordeelt op door hem te bepalen tijdstippen.

2. Voorts belegt de voorzitter een vergadering indien ten minste drie leden van de commissie hem dit schriftelijk met opgaaf van redenen verzoeken en wel uiterlijk binnen één maand na ontvangst van het verzoek.

Artikel 12:2:5

1. De commissie wordt tijdig, in de regel 14 dagen van tevoren, ter vergadering opgeroepen. De oproepingsbrief vermeldt zoveel mogelijk de te behandelen onderwerpen.
2. Een vergadering kan slechts plaatshebben indien de vertegenwoordiging van de werkgevers aanwezig is en ten minste de helft van de organisaties is vertegenwoordigd. Wanneer de vertegenwoordiging van de werkgevers bestaat uit twee of meer personen kan de vergadering slechts plaatshebben indien ten minste de helft van de vertegenwoordiging van de werkgevers aanwezig is en ten minste de helft van de organisaties is vertegenwoordigd.
3. Indien wegens onvoltalligheid in de zin van het tweede lid een vergadering niet kan plaatshebben, worden de aan de orde zijnde onderwerpen door de voorzitter geplaatst op de agenda van een binnen 14 dagen te houden nieuwe vergadering, in welke vergadering die onderwerpen in elk geval kunnen worden behandeld.

Artikel 12:2:6

Elk lid heeft het recht onderwerpen ter behandeling aanhangig te maken door deze schriftelijk op te geven aan de voorzitter. Deze stelt die onderwerpen zoveel mogelijk in de eerstvolgende vergadering aan de orde.

Artikel 12:2:7

1. De vergaderingen zijn niet openbaar.
2. De voorzitter kan ambtenaren de vergadering laten bijwonen. Deze kunnen aan de besprekingen deelnemen.
3. De vertegenwoordigers van de organisaties kunnen zich laten bijstaan door een vertegenwoordiger van het hoofdbestuur van hun organisatie; zij zijn voorts bevoegd de onderwerpen van de agenda binnen de grenzen van een doelmatige en vertrouwelijke behandeling van zaken aan voorbespreking in eigen kring te onderwerpen.
4. De voorzitter kan omtrent het in de vergadering behandelde en omtrent de inhoud van aan de commissie overgelegde stukken geheimhouding opleggen. Deze geheimhouding geldt niet ten opzichte van de werkgevers, alsmede niet tegenover de hoofdbesturen van de vertegenwoordigende organisaties.

Artikel 12:2:8

De voorzitter kan op verzoek van ten minste twee leden of zo dikwijls hij dit nodig acht, de vergadering schorsen voor een door hem te bepalen tijd.

Artikel 12:2:9

1. Indien in de vergadering moet worden gestemd brengt elke vertegenwoordiging, bedoeld in artikel 12:1, tweede lid, één stem uit.
2. De stem van de vertegenwoordiging van de werkgevers wordt bepaald door hoofdelijke stemming van de aanwezige leden in of buiten de vergadering. Bij staking van stemmen beslist de stem van de voorzitter.
3. De stem van de vertegenwoordiging van de organisaties wordt bepaald door stemming per vertegenwoordigende organisatie, waarbij voor elke organisatie zoveel stemmen worden uitgebracht als ambtenaren bij haar zijn aangesloten op de eerste dag van het lopende jaar, met dien verstande dat voor een organisatie niet meer stemmen in aanmerking komen dan het totaal aantal stemmen dat door de andere organisaties gezamenlijk wordt uitgebracht. Bij staking van stemmen wordt de vertegenwoordiging geacht tegen te hebben gestemd.
4. Indien een organisatie in de loop van het jaar wordt vertegenwoordigd, geldt voor de toepassing van het derde lid het aantal aangesloten ambtenaren op dat tijdstip.

Artikel 12:2:10

Het in de vergadering behandelde wordt zakelijk weergegeven in de notulen, welke zo spoedig mogelijk in afschrift aan de leden worden gezonden, tenzij in het reglement, bedoeld in artikel 12:2:11, anders is bepaald.

Artikel 12:2:11

Indien door de commissie een reglement van orde voor de vergaderingen wordt vastgesteld, behoeft dit de goedkeuring van de werkgevers.
Advies- en arbitragecommissie

Artikel 12:3:1

De artikelen 12:3:2 tot en met 12:3:8 zijn slechts van toepassing bij die werkgevers die zijn aangesloten bij de advies- en arbitragecommissie.

Artikel 12:3:2
Voor de toepassing van de artikelen 12:3:4 tot en m e t 12:3:8 wordt verstaan onder:

a. deelnemers aan het overleg: de vertegenwoordiging van de werkgevers en de vertegenwoordigers van de organisaties genoemd in artikel 12:1, derde lid;
b. advies- en arbitragecommissie: de advies- en arbitragecommissie ingesteld door het College voor Arbeidszaken van de Vereniging van Nederlandse Gemeenten.

Artikel 12:3:3
De artikelen 12:3:4 tot en met 12:3:8 zijn slechts van toepassing op geschillen inzake aangelegenheden, bedoeld in artikel 12:2, eerste lid, voor zover die aangelegenheden uitsluitend de rechtstoestand van ambtenaren betreffen, met inbegrip van de algemene regels volgens welke het personeelsbeleid zal worden gevoerd.

Artikel 12:3:4
Indien een of meer van de deelnemers aan het overleg tijdens het overleg tot het oordeel komen dat dit overleg niet zal leiden tot een uitkomst die de instemming van alle deelnemers aan het overleg zal hebben, brengen zij dat oordeel binnen zes dagen, nadat zij daarvan in het overleg blijk hebben gegeven, schriftelijk ter kennis van de overige deelnemers aan het overleg.

Artikel 12:3:5

1. Binnen tien dagen na de kennisgeving, bedoeld in artikel 12:3:4, schrijft de voorzitter een vergadering uit van de commissie voor georganiseerd overleg. De vergadering moet worden gehouden binnen zeven dagen nadat deze is uitgeschreven.
2. Tenzij door de commissie, bedoeld in het eerste lid, wordt besloten het overleg voort te zetten dan wel te beëindigen, wordt in de vergadering nagegaan of overeenstemming bestaat over de vraag wat het onderwerp en de inhoud van het geschil is en of een oplossing van dat geschil zal worden gezocht door middel van voortzetting van het overleg nadat het advies is ingewonnen van de advies- en arbitragecommissie dan wel door onderwerping van het geschil aan een arbitrale uitspraak van die commissie.
3. Tot het inwinnen van advies zijn - ieder voor zich - de vertegenwoordiging van de werkgevers en een meerderheid van alle toegelaten organisaties, als bedoeld in artikel 12.1, derde en vierde lid, bevoegd.
4. Voor onderwerping van het geschil aan arbitrage is overeenstemming vereist tussen de vertegenwoordiging van de werkgevers en de toegelaten organisaties, als bedoeld in artikel 12:1, derde en vierde lid. Het bepaalde in artikel 12:2:9 is hierbij onverkort van toepassing.

Artikel 12:3:6

1. Binnen zes dagen na de vergadering, bedoeld in artikel 12:3:5, wordt het verzoek om advies ter kennis gebracht van de voorzitter van de advies- en arbitragecommissie. Het verzoek wordt ondertekend door de deelnemers aan het overleg die zich voor inwinning van het advies hebben uitgesproken en bevat ten minste het onderwerp en de inhoud van het geschil. Indien in de vergadering bedoeld in artikel 12:3:5 geen overeenstemming is bereikt tussen alle deelnemers aan het overleg over de vraag wat het onderwerp en de inhoud van het geschil is, brengen de overige deelnemers aan het overleg hun visie op het onderwerp en de inhoud van het geschil eveneens binnen zes dagen na eerdergenoemde vergadering ter kennis van de voorzitter van de advies- en arbitragecommissie.
2. Binnen zes dagen na de vergadering bedoeld in artikel 12:3:5 wordt het verzoek om arbitrage ter kennis gebracht van de voorzitter van de advies- en arbitragecommissie. Het verzoek daartoe wordt ondertekend door alle deelnemers aan het overleg en dient ten minste te bevatten:
   a. het onderwerp en de inhoud van het geschil;
   b. de standpunten van alle deelnemers aan het overleg omtrent onderwerp en inhoud van het geschil.

Artikel 12:3:7
Binnen twee weken na ontvangst van het advies wordt het overleg over het geschil voortgezet.

Artikel 12:3:8
De arbitrale uitspraak van de advies- en arbitragecommissie heeft bindende kracht.

Artikel 12:3:9

In de gevallen, waarin deze regeling niet voorziet, beslissen de werkgevers, na overleg met de commissie van georganiseerd overleg.

HOOFDSTUK 13 OVERGANGS- EN SLOTBEPALINGEN CAR

Artikel 13:1

1. Deze regeling treedt in werking per ... 1
2. Met ingang van de datum waarop deze regeling in werking treedt, vervallen de bepalingen van het geldende algemeen ambtenarenreglement danwel van die verordeningen, die tekstueel dan wel materieel gelijkluidend zijn aan de bepalingen van deze regeling.
3. Indien de inwerkingtreding van deze regeling ertoe leidt dat bepalingen uit het geldende algemeen ambtenarenreglement vervallen, waardoor aanspraken van individuele ambtenaren in neerwaartse of opwaartse zin worden bijgesteld, vindt overleg plaats over de gevolgen daarvan.
4. In afwijking van het gestelde in het eerste en tweede lid hebben de artikelen 10:1, 10:6, 10:15, eerste en tweede lid, 10:19, 10:23, tweede lid, 11:1, 11:6, zevende en achtste lid, 11:13, eerste en tweede lid, 11:23, 11:24 en artikel 11:27, tweede lid, terugwerkende kracht tot en met 1 augustus 1993.

1 De ingangsdatum wordt lokaal ingevuld.
LOGA-partijen zijn overeengekomen dat als uiterste ingangsdatum 1 januari 1996 geldt.

Artikel 13:2

Ten aanzien van degene die per 31 december 1996 geen volledige betrekking bekleedt, geldt dat de omvang van deze betrekking per 1 januari 1997 naar rato is teruggebracht, tenzij de ambtenaar heeft verzocht om handhaving van het aantal uren van de betrekking per 31 december 1996 en dit verzoek niet is afgewezen.

Artikel 13:3

Ten aanzien van de toegekende FLO-uitkeringen, wachtgelden en uitkeringen ingevolge hoofdstuk 11 die voortduren tot na 1 januari 1997 geldt dat de artikelen 9:2, tweede lid, 10:5, eerste lid en 11:5, eerste lid, terugwerkende kracht hebben tot en met 1 januari 1997.

HOOFDSTUK 14 MEDEZEGGENSCHAP

Artikel 14:1

Aan het begin van iedere zittingsperiode van de OR sluiten de ondernemer en de (centrale) ondernemingsraad een convenant over de benodigde inzet voor het OR-werk, de compensatie daarvoor en het (maximum) aantal zittingstermijnen.
Medezeggenschap in ondernemingen met 35-50 werknemers

Artikel 14:1:1

Gelet op het bepaalde in artikel 5a, eerste lid van de Wet op de ondernemingsraden (WOR) zijn werkgevers voor hun onderneming of onderdelen daarvan als bedoeld in artikel 4 van de WOR, verplicht een ondernemingsraad in te stellen indien en voor zolang in hun onderneming ten minste 35 personen werkzaam zijn als bedoeld in artikel 1, tweede en derde lid, van de WOR.

HOOFDSTUK 15 OVERIGE RECHTEN EN VERPLICHTINGEN
Verplichtingen

Artikel 15:1

De ambtenaar is gehouden zijn betrekking nauwgezet en ijverig te vervullen en zich ook overigens te gedragen zoals een goed ambtenaar betaamt.

Artikel 15:1a

De ambtenaar is verplicht de eed of belofte af te leggen die bij wet, bij instructie of bij besluit van de werkgever is voorgeschreven.
Persoonlijk gebruik van goederen of diensten

Artikel 15:1b

Het is de ambtenaar verboden, behoudens toestemming verleend door of namens de werkgever in bijzondere gevallen, ten eigen bate:
a. diensten te laten verrichten door personen in dienst van de werkgever;
b. aan de werkgever toebehorende eigendommen te gebruiken;
c. gebruik te maken van hetgeen hem in of in verband met zijn betrekking ter kennis is gekomen.

Aannemen van geschenken en gelden

Artikel 15:1c

Het is de ambtenaar verboden:

a. in verband met zijn betrekking vergoedingen, beloningen, giften of beloften van derden te vorderen, te verzoeken of aan te nemen, anders dan met toestemming van de werkgever;
b. steekpenningen aan te nemen.

Artikel 15:1d

1. De ambtenaar is verplicht zich te gedragen naar de maatregelen van orde die ten aanzien van het verblijf in de kantoren, werkplaatsen of op andere arbeidsterreinen zijn vastgesteld.
2. Indien de ambtenaar verhinderd is zijn betrekking te vervullen, is hij verplicht dit zo spoedig mogelijk mede te delen of te doen mededelen.

Nevenwerkzaamheden

Artikel 15:1e

1. De ambtenaar is verplicht aan de werkgever, op een door dit orgaan te bepalen wijze, opgave te doen van de nevenwerkzaamheden die hij verricht of voornemens is te gaan verrichten, die de belangen van de werkgever, voor zover deze in verband staan met zijn functievervulling, kunnen raken.
2. Er wordt een registratie gevoerd op basis van de ingevolge het eerste lid gedane opgaven.
3. Het is de ambtenaar verboden nevenwerkzaamheden te verrichten waardoor de goede vervulling van zijn functie of de goede functionering van de werkgever, voor zover deze in verband staat met zijn functievervulling, niet in redelijkheid zou zijn verzekerd. Omtrent dit verbod kunnen nadere regels worden gesteld.
4. De werkgever regelt de openbaarmaking van de in het eerste lid bedoelde nevenwerkzaamheden van de ambtenaren aangesteld in een functie waarvoor ter bescherming van de integriteit van de werkgever openbaarmaking van nevenwerkzaamheden noodzakelijk is.

Melding financiële belangen

Artikel 15:1f

1. De werkgever wijst ambtenaren aan die zijn aangesteld in een functie waaraan in het bijzonder het risico van financiële belangenverstrengeling of het risico van oneigenlijk gebruik van koersgevoelige informatie verbonden is.
2. De ambtenaar bedoeld in het eerste lid meldt aan de werkgever, op een door de werkgever te bepalen wijze, zijn financiële belangen respectievelijk bezit van en transacties in effecten, die de belangen van de werkgever, voor zover deze in verband staan met de functievervulling, kunnen raken.
3. Er wordt een registratie gevoerd van de meldingen bedoeld in het tweede lid.
4. Het is de ambtenaar verboden financiële belangen te hebben, effecten te bezitten en transacties in effecten te verrichten waardoor de goede vervulling van zijn functie of de goede functionering van de werkgever, voor zover deze in verband staat met zijn functievervulling, niet in redelijkheid zou zijn verzekerd. Omtrent dit verbod kunnen nadere regels worden gesteld.

Aanneming en levering ten behoeve van de werkgever

Artikel 15:1g

1. Het is de ambtenaar verboden middellijk of onmiddellijk deel te nemen aan aannemingen en leveringen ten behoeve van de werkgever.
2. De werkgever kan regelen stellen betreffende het deelnemen van de ambtenaar, middellijk of onmiddellijk, aan aannemingen en leveringen ten behoeve van anderen.

Plicht tot aanvaarden andere betrekking

Artikel 15:1:10 Staking bij een particuliere werkgever

1. De ambtenaar kan niet worden verplicht, indien bij enig particulier werkgever een staking is uitgebroken of een uitsluiting plaats heeft, ter vervanging van stakers of uitgeslotenen werkzaamheden te verrichten of werknemers bij het verrichten van werkzaamheden behulpzaam te zijn, tenzij naar het oordeel van de werkgever zulks met het oog op de openbare veiligheid of gezondheid of voor de regelmatige functionering van de werkgever noodzakelijk is.
2. Ter zake van de toepassing van het bepaalde in het eerste lid wordt zo spoedig mogelijk overleg gepleegd in de commissie, bedoeld in artikel 12:1 tweede lid.

Aanvaarden andere werkzaamheden

Artikel 15:1:11

1. De ambtenaar is verplicht, indien hij daartoe door of namens de werkgever wordt aangewezen, in tijden van oorlog, oorlogsgevaar of andere buitengewone omstandigheden andere werkzaamheden te verrichten dan die welke hij gewoonlijk verricht, mits deze werkzaamheden strekken ter uitvoering van de taak die de werkgever in die tijden heeft of zal krijgen, dan wel ertoe strekken een zo goed en ongestoord mogelijke uitvoering van die taak te verzekeren.
2. De ambtenaar is verplicht, indien hij daartoe door de werkgever wordt aangewezen, taken te verrichten in het kader van de Wet veiligheidsregio's.
3. In geval van een ramp of crisis als bedoeld in artikel 1 Wet veiligheidsregio's, is de ambtenaar die is aangewezen op grond van het tweede lid van dit artikel verplicht de taken in het kader van de Wet veiligheidsregio's te verrichten onder leiding en toezicht van het bevoegd gezag van de veiligheidsregio waar de ramp of crisis plaatsvindt.
4. De ambtenaar, op grond van het eerste of tweede lid aangewezen, is te allen tijde verplicht lessen te volgen en deel te nemen aan oefeningen welke verband houden met zijn in dat lid aangeduide taak.
5. De aanwijzing, bedoeld in het eerste of tweede lid geschiedt slechts, indien de persoonlijke omstandigheden van de ambtenaar zulks redelijkerwijs toelaten.

Vergoeding van schade

Artikel 15:1:12

1. De ambtenaar kan worden verplicht tot gehele of gedeeltelijke vergoeding van door de werkgever geleden schade, voor zover deze aan zijn schuld of nalatigheid is te wijten.
2. Het bedrag van de schadevergoeding en de wijze van inhouding daarvan op zijn bezoldiging worden niet vastgesteld dan nadat de ambtenaar in de gelegenheid is gesteld zich schriftelijk of mondeling te verantwoorden en ter zake van de wijze van inhouding zijn wensen kenbaar te maken.

Plichten rekenplichtige ambtenaar

Artikel 15:1:13

1. De rekenplichtige ambtenaar wordt voor de verplichting tot aanzuivering van een tekort geheel of gedeeltelijk ontheven naarmate hij het beheer nauwgezet heeft gevoerd en de nodige voorzorgen heeft genomen voor de bewaring van gelden en geldswaardige papieren.
2. Vloeit de verplichting tot aanzuivering van een tekort voort uit een aansprakelijkheid voor ondergeschikt personeel dan wordt bovendien in aanmerking genomen in hoeverre hij op de handelingen van dat personeel deugdelijk toezicht heeft gehouden.
3. De rekenplichtige ambtenaar is van zijn verantwoordelijkheid ontheven gedurende de tijd dat hij door ziekte of wettige afwezigheid zijn beheer niet persoonlijk heeft gevoerd, indien gedurende die tijd zijn betrekking wordt waargenomen krachtens aanwijzing door of namens de werkgever.

Beoordeling van de ambtenaar

Artikel 15:1:15

1. De werkgever kan bepalen, dat met inachtneming van door de werkgever te stellen regelen over de ambtenaar periodiek een beoordeling wordt uitgebracht omtrent de wijze waarop hij zijn betrekking vervult en omtrent zijn gedragingen tijdens de uitoefening van die betrekking.
2. Onverminderd het bepaalde in het eerste lid wordt met de ambtenaar zijn gedrag besproken tijdens de uitoefening van zijn betrekking of de wijze waarop hij zijn betrekking vervult, voor zover deze aanleiding geven tot aanmerkingen, waarbij tevens aandacht wordt geschonken aan de wijze waarop het gedrag of de wijze waarop hij zijn betrekking vervult naar het oordeel van de werkgever verbeterd kan worden.

Dragen van uniform of dienstkleding

Artikel 15:1:16

1. De ambtenaar is verplicht tijdens de vervulling van zijn betrekking de door de werkgever voor die betrekking of voor bepaalde werkzaamheden voorgeschreven kleding of uniform en onderscheidingstekenen te dragen.
2. Het deelnemen aan betogingen en optochten in het voorgeschreven uniform is de ambtenaar slechts toegestaan, indien daarvoor door of namens de werkgever toestemming is gegeven.
3. Het is de ambtenaar verboden om bij gekleed gaan in uniform insignes of andere onderscheidingstekens of uniformkledingstukken te dragen, een en ander voor zover die niet door de werkgever zijn verstrekt of voorgeschreven of tot het dragen waarvan niet door de werkgever vergunning

is verleend. Dit verbod is niet van toepassing ten aanzien van ordetekenen tot het aannemen of dragen waarvan door de werkgever verlof is verleend.
4. Bij afzonderlijke regeling kunnen regelen worden gesteld betreffende de verstrekking, reiniging en herstelling van de in het eerste lid bedoelde kleding.

Standplaats

Artikel 15:1:17

1. Indien het werkgeversbelang dit eist, kan de ambtenaar de verplichting worden opgelegd in of meer nabij zijn standplaats te gaan wonen.
2. Onder standplaats dient te worden verstaan: de plaats waar de ambtenaar gewoonlijk zijn werkzaamheden verricht.
3. De werkgever kan ter uitvoering van het in het eerste lid bepaalde nadere regels stellen.

Dienstwoning

Artikel 15:1:18

1. De ambtenaar is verplicht, indien hem door de werkgever een dienstwoning is aangewezen, deze te betrekken en zich ter zake van de bewoning en het gebruik te gedragen naar de voorschriften die daaromtrent zijn gesteld.
2. Hij draagt de onderhoudskosten welke volgens de wet en het plaatselijk gebruik gemeenlijk voor rekening van de huurder zijn, tenzij terzake een afwijkende regeling is vastgesteld.

Verbod betreden arbeidsterrein

Artikel 15:1:19

Aan de ambtenaar kan door of namens de werkgever de toegang tot de kantoren, werkplaatsen of andere arbeidsterreinen, dan wel het verblijf aldaar worden ontzegd.
Infectieziekten

Artikel 15:1:20

1. De ambtenaar die in contact staat of kort geleden gestaan heeft met een persoon, die een ziekte heeft, waarvoor ingevolge het krachtens de Infectieziektenwet bepaalde een nominatieve aangifteplicht geldt, mag zijn betrekking niet vervullen en heeft geen toegang tot de dienstgebouwen, -lokalen en -terreinen voor zolang de hoofdinspecteur of de inspecteur van het staatstoezicht op de volksgezondheid niet heeft verklaard, dat hij het gevaar voor overbrenging van een infectieziekte, of het gevaar dat hij verdacht moet worden te lijden aan zodanige ziekte, geweken acht.
2. De ambtenaar die verkeert in de in het vorige lid omschreven situatie, is verplicht daarvan ten spoedigste kennis te geven aan de werkgever. Hij is gehouden zich te gedragen naar de door of vanwege de werkgever gegeven aanwijzingen, waaronder die met betrekking tot het ondergaan van een geneeskundig onderzoek.
3. De ambtenaar geniet over de tijd, gedurende welke het hem overeenkomstig het bepaalde in dit artikel verboden is zijn betrekking te vervullen, zijn volledige bezoldiging.

Reis- en verblijfskosten

Artikel 15:1:22

1. De ambtenaar heeft recht op vergoeding van reis- en verblijfkosten ter zake van reizen in het belang van de werkgever.
2. Deze vergoeding wordt vastgesteld en uitgekeerd overeenkomstig de daarvoor door de werkgever gestelde regelen.

Vergoeden van schade

Artikel 15:1:23

1. Aan de ambtenaar wordt de schade aan hem toebehorende kleding en uitrusting, geen motorrijtuig in de zin van de Wet Aansprakelijkheidsverzekering motorrijtuigen zijnde, vergoed welke hij buiten zijn schuld of nalatigheid lijdt ten gevolge van de vervulling van zijn betrekking, voor zover die schade niet bestaat uit de normale slijtage dier goederen.
2. Aan de ambtenaar wordt schade vergoed aan een aan hem toebehorend motorrijtuig in de zin van de Wet aansprakelijkheidsverzekering motorrijtuigen welke hij lijdt ten gevolge van de vervulling van zijn betrekking, tenzij:
   a. die schade bestaat uit de normale slijtage of
   b. er sprake is van aan opzet of bewuste roekeloosheid grenzende verwijtbaarheid of

c. de ambtenaar in de regel 10.000 of meer kilometers per jaar rijdt ten behoeve van de werkgever en per kilometer een vergoeding ontvangt gelijk aan of hoger dan het belastingvrije bedrag per kilometer.

Gebruik motorrijtuig

Artikel 15:1:24
Het is de ambtenaar slechts toegestaan een hem toebehorend motorrijtuig in de zin van de Wet Aansprakelijkheidsverzekering motorrijtuigen bij de vervulling van zijn betrekking te gebruiken, indien en voor zover hem daartoe door of namens de werkgever toestemming is verleend. Aan deze toestemming kunnen bepaalde voorwaarden worden verbonden.

Artikel 15:1:25
De werkgever kan bepalen in welke niet elders voorziene gevallen schadeloosstelling en vergoeding van kosten zullen worden verleend.
Volgen van een opleiding

Artikel 15:1:26
De ambtenaar is, indien de werkgever dit bepaalt, verplicht zich voor het volgen van een bijzondere vakopleiding beschikbaar te stellen of enig ander door de werkgever nader aan te duiden onderwijs te volgen. De aan het volgen van het in dit artikel bedoelde onderwijs verbonden kosten komen ten laste van de werkgever.

Artikel 15:1:27
Aan de ambtenaar beneden de leeftijd van 18 jaar wordt, indien hij dit wenst en voor zolang de belangen van de werkgever zich daartegen niet verzetten, gedurende ten hoogste één dag per week verlof met behoud van bezoldiging verleend voor het volgen van lessen aan inrichtingen voor voortgezet, herhalings- of vakonderwijs en vormingsinstituten voor leerplichtvrije jeugd.
Bijzondere prestaties

Artikel 15:1:28
Wegens buitengewone toewijding of bijzonder loffelijke vervulling van de betrekking kan aan de ambtenaar, naast een tevredenheidsbetuiging, een bijzondere beloning worden toegekend in de vorm van:
a. extra verlof;
b. gratificatie.

Artikel 15:1:29
Ter zake van niet-naleving van bepalingen welke redelijkerwijs niet kunnen worden geacht de ambtenaar bekend te zijn, worden hem geen voordelen onthouden of nadelen toegebracht.
Borstvoeding

Artikel 15:1:30
Aan de vrouwelijke ambtenaar, die een borstkind heeft, wordt gedurende ten hoogste 1 jaar na de geboorte van het kind de gelegenheid gegeven haar kind te zogen dan wel de borstvoeding te kolven.
Voorkomen benadeling lid Georganiseerd Overleg

Artikel 15:1:31
De werkgever draagt er zorg voor dat degene die als lid of als plaatsvervangend lid door een organisatie is aangewezen voor de commissie bedoeld in artikel 12:1, tweede lid, dan wel activiteiten vervult waarvoor hij krachtens artikel 6:4:2 buitengewoon verlof kan genieten, niet uit hoofde van zijn lidmaatschap of activiteiten wordt benadeeld in zijn positie in de organisatie.
Klokkenluiders

Artikel 15:2
1. De werkgever stelt een regeling vast voor het omgaan met vermoedens van misstanden.
2. Ambtenaren en door de werkgever aangewezen interne vertrouwenspersonen die misstanden conform de vast te stellen regeling aan de orde stellen, mogen niet om die reden worden ontslagen of anderszins in hun positie bij de werkgever benadeeld worden.

HOOFDSTUK 16 DISCIPLINAIRE STRAFFEN
Plichtverzuim

Artikel 16:1:1

1. De ambtenaar die de hem opgelegde verplichtingen niet nakom of zich overigens aan plichtsverzuim schuldig maakt dan wel bij herhaling aanleiding geeft tot toepassing te zijnen aanzien van maatregelen van inhouding, beslag of korting, als bedoeld in de tweede titel van de Ambtenarenwet, kan deswege disciplinair worden gestraft.
2. Plichtsverzuim omvat zowel het overtreden van enig voorschrift als het doen of nalaten van iets dat een goed ambtenaar in gelijke omstandigheden behoort na te laten of te doen.

Disciplinaire straffen

Artikel 16:1:2

1. Naast de mogelijkheid genoemd in artikel 8:13, kunnen de volgende disciplinaire straffen worden toegepast:
   a. schriftelijke berisping;
   b. arbeid buiten de voor de betrekking van de ambtenaar vastgestelde werktijden zonder vergoeding of tegen een lagere dan de normale vergoeding voor ten hoogste zes uren met een maximum van drie uren per dag en met dien verstande dat deze arbeid niet kan worden opgelegd op zondag en op de voor de ambtenaar geldende kerkelijke feestdagen;
   c. vermindering van vakantie met ten hoogste 1/3 van het aantal uren waarop de ambtenaar voor het desbetreffende kalenderjaar aanspraak heeft;
   d. geldboete tot ten hoogste 1% van het bedrag van het salaris per jaar;
   e. niet-betaling van het salaris, doch ten hoogste tot een bedrag overeenkomende met het salaris over een halve maand;
   f. stilstand van verhoging van salaris, met uitzondering van verhogingen als gevolg van algemene loonmaatregelen, een herwaardering van de betrekking daaronder begrepen, voor ten hoogste vier jaren;
   g. vermindering van salaris met ten hoogste het bedrag van de laatste twee periodieke verhogingen, of, indien aan de door de ambtenaar beklede betrekking geen schaal is verbonden, vermindering van het salaris met ten hoogste 5%, een en ander voor de tijd van niet langer dan twee jaren;
   h. plaatsing in een andere betrekking, al of niet in een ander onderdeel van de werkgever, voor bepaalde of onbepaalde tijd en met of zonder vermindering van bezoldiging;
   i. schorsing voor een bepaalde tijd zonder of met gedeeltelijk genot van bezoldiging;

2. De straffen genoemd in het eerste lid worden opgelegd door de werkgever.
3. Bij het opleggen van een straf kan worden bepaald, dat zij niet ten uitvoer zal worden gelegd indien de ambtenaar zich gedurende de bij het opleggen van de straf te bepalen termijn niet schuldig maakt aan soortgelijk plichtsverzuim als waarvoor de bestraffing plaatsvindt, noch aan enig ander ernstig plichtsverzuim en zich houdt aan bij het opleggen van de straf eventueel te stellen bijzondere voorwaarden.

Verantwoording

Artikel 16:1:3

1. De verantwoording door de ambtenaar geschiedt, indien deze niet schriftelijk plaatsvindt, ten overstaan van de werkgever of ten overstaan van een door de werkgever aangewezen vertegenwoordiger. De verantwoording vindt niet eerder dan 6 maal 24 uur en niet later dan 12 maal 24 uur plaats. Op verzoek van de ambtenaar kan van deze termijn worden afgeweken.
2. Geschiedt de verantwoording mondeling, dan wordt daarvan binnen 36 uur proces-verbaal opgemaakt, dat na voorlezing wordt getekend door hem te wiens overstaan de verantwoording plaats heeft en door de ambtenaar. Weigert de ambtenaar de ondertekening, dan wordt daarvan in het proces-verbaal, zo mogelijk met vermelding van de redenen, melding gemaakt. Een afschrift van het proces-verbaal wordt de ambtenaar uitgereikt.
3. Indien de ambtenaar zulks verlangt, worden hij en zijn raadsman in de gelegenheid gesteld kennis te nemen van de ambtelijke rapporten of andere bescheiden welke op de hem ten laste gelegde feiten betrekking hebben.

Artikel 16:1:4

De ambtenaar verstrekt de werkgever een bewijs van ontvangst van het schriftelijke besluit tot strafoplegging.

Artikel 16:1:5

De straf, behalve die van schriftelijke berisping, wordt niet ten uitvoer gelegd zolang zij niet onherroepelijk is geworden, tenzij bij de strafoplegging onmiddellijke tenuitvoerlegging is bevolen.

HOOFDSTUK 17 OPLEIDING EN ONTWIKKELING

Ontwikkeling en mobiliteit

Artikel 17:1

1. De ambtenaar is op de eerste plaats zelf verantwoordelijk voor zijn duurzame inzetbaarheid en loopbaanperspectief, waardoor diens positie op de interne en externe arbeidsmarkt verbetert.
2. In het belang van de werkgever en zichzelf ontwikkelt de ambtenaar zich door middel van scholing en het opdoen van werkervaring.
3. De ambtenaar maakt actief gebruik van het loopbaanbeleid van de werkgever.

Artikel 17:2

1. De werkgever begeleidt en ondersteunt de ambtenaar bij het verbeteren en ontwikkelen van diens inzetbaarheid en mobiliteit.
2. De werkgever voert een actief intern en extern mobiliteitsbeleid en onderhoudt loopbaanbeleid, gericht op mobiliteit en organisatieverandering.
3. De werkgever wijst de ambtenaar op diens mogelijkheden binnen het loopbaanbeleid van de werkgever.

Individueel loopbaanbudget

Artikel 17:3

1. De ambtenaar heeft jaarlijks recht op een loopbaanbudget van € 500,-.
2. Indien bij inwerkingtreding van dit artikel de werkgever een opleidingsplan heeft vastgesteld dat gelijkwaardige ruimte biedt aan loopbaanontwikkeling op basis van individuele wensen over loopbaanactiviteiten gericht op vergroting van inzetbaarheid kan dit opleidingsplan ongewijzigd worden voortgezet ongeacht het bepaalde in het eerste lid. Dit na instemming van de ondernemingsraad.
3. De ambtenaar zet het loopbaanbudget in ten behoeve van loopbaangerelateerde activiteiten, zoals opleiding, training, scholing, loopbaanadvies, coaching en ontwikkeling, gericht op de vergroting van zijn inzetbaarheid en zijn arbeidsmarktpotentie ten behoeve van een andere functie binnen of buiten de werkgever.
4. De in het derde lid genoemde activiteiten dienen te zijn gericht op een reëel loopbaanperspectief.
5. Afspraken over de wijze van besteding van het loopbaanbudget worden vastgelegd in een (aanvulling op het) persoonlijk ontwikkelingsplan.
6. Het resterende budget dat na verloop van het kalenderjaar waarin de aanspraak is opgebouwd niet is benut, komt te vervallen.
7. In afwijking op het bepaalde in het zesde lid kan de ambtenaar het loopbaanbudget gedurende maximaal drie jaar opsparen, om daarmee eenmalig een duurdere activiteit te financieren. Dit wordt vastgelegd in (een aanvulling op) het persoonlijk ontwikkelingsplan.
8. Indien na toepassing van het bepaalde in het zevende lid na verloop van de overeengekomen periode het budget niet of niet volledig is benut komt het resterende budget te vervallen.
9. Dit artikel is geldig in 2013, 2014 en 2015.

Persoonlijk ontwikkelingsplan

Artikel 17:4

1. Naast de afspraken over het individueel loopbaanbudget leggen de werkgever en de ambtenaar in een persoonlijk ontwikkelingsplan de afspraken vast over de loopbaanontwikkeling en de vereiste kennis en vaardigheden van de ambtenaar, alsmede een in dat kader door hem te volgen opleiding en de te ondernemen activiteiten.
2. Het persoonlijk ontwikkelingsplan wordt ten minste een keer per drie jaar opgesteld en door de werkgever vastgesteld.
3. Een te volgen opleiding en de te ondernemen activiteiten passen in de doelstellingen, criteria en budgettaire voorwaarden van het opleidingsbeleid van de werkgever, zoals neergelegd in het door de werkgever vastgestelde opleidingsplan.
4. De kosten die gemaakt worden in het kader van de in het persoonlijk ontwikkelingsplan opgenomen opleiding en activiteiten worden door de werkgever vergoed.
5. In het persoonlijk ontwikkelingsplan worden afspraken vastgelegd met betrekking tot benodigd verlof en eventuele verdere medewerking van de zijde van de werkgever die de ambtenaar in staat moeten stellen de gemaakte afspraken uit te voeren.
6. In het persoonlijk ontwikkelingsplan worden afspraken vastgelegd met betrekking tot een of meer van de volgende onderwerpen:
   - de keuze van opleidingsvorm of instituut, alsmede de redelijkerwijs te maken kosten;

- de periode gedurende welke een studie gevolgd zal worden;
- de minimaal te behalen resultaten en te maken voortgang;
- de omstandigheden onder welke een te volgen studie kan worden onderbroken of gestopt;
- de gehele of gedeeltelijke terugbetaling van de genoten vergoeding bij het voortijdig afbreken van een studie door de ambtenaar;
- de gehele of gedeeltelijke terugbetaling van de genoten vergoeding bij het verlaten van de werkgever binnen een te bepalen periode na afronding van de studie;
- eventuele andere onderwerpen die van belang zijn voor een goede uitvoering van de gemaakte afspraken.

Loopbaanadvies

Artikel 17:5

De ambtenaar heeft na elke periode van vijf jaar recht op loopbaanadvies bij een door de werkgever aangewezen interne of externe deskundige.

Artikel 17:6

In het persoonlijk ontwikkelingsplan van en het functioneringsgesprek met een ambtenaar van 50 jaar en ouder stelt de werkgever zijn belasting en belastbaarheid aan de orde. Zonodig worden naar aanleiding hiervan afspraken gemaakt over aanpassingen in het individuele takenpakket.

Flankerend beleid

Artikel 17:7

De werkgever stelt vast welke mobiliteitsbevorderende voorzieningen beschikbaar kunnen worden gesteld aan ambtenaren die zich in een Van-werk-naar-werk-traject bevinden.

HOOFDSTUK 18 VERPLAATSINGSKOSTEN

Begripsomschrijvingen

Artikel 18:1:1

1. Voor de toepassing van deze regeling wordt verstaan onder:
   a. betrokkene: de ambtenaar of gewezen ambtenaar in de zin van de CAR;
   b. woongebied: een door de werkgever aan te wijzen gebied aansluitend aan het grondgebied van de standplaats;
   c. standplaats: de plaats waar de ambtenaar gewoonlijk zijn werkzaamheden verricht;
   d. gezinsleden: de echtgenoot, geregistreerde partner van de betrokkene en de kinderen, stief- en pleegkinderen van de betrokkene en/of van de echtgenoot, geregistreerde partner, voor zover zij samenwonen;
   e. eigen huishouding voeren: het zelfstandig en voor eigen rekening bewonen van woonruimte, voorzien van eigen meubilair en stoffering, een en ander ter beoordeling van de werkgever;
   f. berekeningsbasis: het twaalfvoud van de bezoldiging - in de zin van artikel 3:1, dan wel hetgeen daarmede overeenkomt ingeval dat artikel niet op hem van toepassing is - die betrokkene geniet op het berekeningstijdstip, vermeerderd met de aanspraak op de vakantie-uitkering en in voorkomende gevallen vermeerderd met:

1. genoten wachtgeld of uitkering krachtens hoofdstuk 10d of een genoten werkloosheidsuitkering krachtens de WW;
2. genoten herplaatsingstoelage hoofdstuk 12 van het pensioenreglement;
   g. berekeningstijdstip:

1e datum waarop de betrokkene verhuist;
2e indien de betrokkene verhuist voor de datum dat de functie feitelijk wordt vervuld, de datum van ingang van de functievervulling;
3e bij het overlijden of ontslag van de betrokkene, de datum waarop laatstelijk bezoldiging werd genoten;
h. verplaatsen en verplaatsing: veranderen onderscheidenlijk verandering van de standplaats van de ambtenaar in opdracht van de werkgever;
i. verplaatsingskostenvergoeding: tegemoetkoming in de kosten van een verplaatsing, danwel van een verhuizing voortvloeiende uit indiensttreding of ontslag, ofwel een tegemoetkoming in reis- en pensionkosten voor de periode dat de verhuizing nog niet heeft plaatsgevonden;
j. dienstwoning: de door de werkgever aan de ambtenaar in verband met de uitoefening van zijn functie aangewezen woning;
   2. Bij de toepassing van dit hoofdstuk wordt artikel 1:2:1 in acht genomen.

Tegemoetkoming verhuiskosten

Artikel 18:1:2

1. De betrokkene, die vanwege het werkgeversbelang de verplichting is opgelegd om in of meer nabij zijn standplaats te gaan wonen, als bedoeld in artikel 15:1:17, tweede lid, wordt een tegemoetkoming in verhuiskosten verleend.
2. De betrokkene die in verband met een indiensttreding is verhuisd en aan wie binnen twee jaar na verhuizing ontslag op verzoek wordt verleend of die ten gevolge van aan hem te wijten feiten of omstandigheden binnen twee jaren na de verhuizing wordt ontslagen, dient de hem toegekende tegemoetkoming in verhuiskosten terug te betalen.
3. De tegemoetkoming in verhuiskosten wordt aan de betrokkene, die in verband met een indiensttreding dient te verhuizen, slechts verleend, indien hij schriftelijk heeft verklaard dat een verplichting tot terugbetalen als bedoeld in het vorige lid hem bekend is.

Artikel 18:1:3

1. De betrokkene, die in opdracht van de werkgever, anders dan in verband met een verplaatsing of indiensttreding, een dienstwoning betrekt of verlaat, wordt een tegemoetkoming in verhuiskosten verleend.
2. Indien het verlaten van een dienstwoning samenhangt met een ontslag op verzoek anders dan een ontslag op verzoek met recht op uitkering voor vervroegd uittreden, of met een ontslag als gevolg van aan betrokkene te wijten feiten of omstandigheden en het ontslag niet ingaat binnen twee jaren nadat de dienstwoning is betrokken, kan een gedeeltelijke tegemoetkoming in verhuiskosten worden verleend.
3. Indien het verlaten van een dienstwoning verband houdt met het overlijden van de betrokkene, wordt een tegemoetkoming in verhuiskosten verleend aan de nagelaten gezinsleden.
4. Bij toepassing van het tweede en derde lid wordt een vergoeding in de verhuiskosten, bedoeld in artikel 18:1:5, eerste lid, verleend, met dien verstande dat deze vergoeding niet meer bedraagt dan die waarop aanspraak zou bestaan bij verhuizing binnen het woongebied.

Artikel 18:1:4

Geen tegemoetkoming in verhuiskosten ingevolge de artikelen 18:1:2 en 18:1:3 wordt verleend, indien de verhuizing niet heeft plaatsgevonden binnen twee jaar nadat de verplichting tot verhuizen is opgelegd dan wel na de datum van het ontslag, het overlijden of de verplaatsing.

Artikel 18:1:5

1. De tegemoetkoming in verhuiskosten kan slechts bestaan uit:
   a. een bedrag voor de kosten van transport van de bagage en van de inboedel van de betrokkene en zijn gezinsleden naar de nieuwe woning, waaronder begrepen de kosten van het in- en uitpakken van breekbare zaken;
   b. een bedrag voor dubbele woonkosten, gelijk aan de noodzakelijk te maken kosten, met een maximum van € 292,68 per maand met dien verstande dat de tegemoetkoming ten hoogste voor vier maanden wordt verleend;
   c. een bedrag voor alle andere direct uit de verhuizing voortvloeiende kosten, met een maximum van € 5.853,12.

2. Indien de betrokkene op de dag van de verhuizing een eigen huishouding voert, wordt het bedrag bedoeld in het eerste lid, onderdeel c, voor zover bij of krachtens dit artikel niet anders is bepaald, gesteld op een tegemoetkoming van 3% van de berekeningsbasis voor ieder woon- of slaapvertrek, tot een maximum van vier van deze vertrekken, die de achtergelaten woning telt, met dien verstande dat het maximumbedrag genoemd in het eerste lid, onderdeel c, niet overschreden wordt.
3. Indien het betreft een verhuizing van een gezin, waarin de echtgenoten, geregistreerde partners beide betrokkene zijn in de zin van dit hoofdstuk en afzonderlijk opdracht hebben om te verhuizen of zijn verplaatst, wordt voor beide betrokkenen de berekeningsbasis vastgesteld. Ingeval beide betrokkenen een deeltijdbetrekking hebben en niet tevens een deeltijdbetrekking bij een andere werkgever die aanspraak geeft op een tegemoetkoming in verhuiskosten, wordt de berekeningsbasis vastgesteld als ware er sprake van een voltijdbetrekking. De tegemoetkoming wordt toegekend op grond van de hoogste berekeningsbasis.
4. Indien de betrokkene geen eigen huishouding voert, wordt geen tegemoetkoming als bedoeld in het eerste lid, onder c, verleend. Indien bijzondere omstandigheden daartoe aanleiding geven, kan voor deze kosten niettemin een tegemoetkoming worden verleend van 3% van de berekeningsbasis.

Tegemoetkoming woon- werkverkeer

Artikel 18:1:6

1. De betrokkene die vanwege het werkgeversbelang de verplichting is opgelegd om in of meer nabij zijn standplaats te gaan wonen, zoals bedoeld in artikel 15:1:17 en daarin, ondanks alle pogingen daartoe, niet slaagt heeft aanspraak op een vergoeding van de kosten voor het dagelijks reizen tussen de woning en de plaats van tewerkstelling, zolang hij bij de verhuizing in aanmerking zou kunnen komen voor een tegemoetkoming in de verhuiskosten.
2. Een betrokkene als bedoeld in het eerste lid, die naar het oordeel van de werkgever niet dagelijks heen en weer kan reizen, heeft, tenzij door de werkgever al dan niet tegen betaling in huisvesting wordt voorzien, aanspraak op een tegemoetkoming in de pensionkosten voor verblijf in een pension in of nabij het gebied als bedoeld in artikel 15:1:17, benevens een tegemoetkoming voor ten hoogste eenmaal per week in de reiskosten naar de plaats waar hij metterwoon nog gevestigd is.
3. Indien een betrokkene als bedoeld in het eerste en tweede lid, naar het oordeel van de werkgever niet alles, wat redelijkerwijs van hem mag worden verwacht, heeft gedaan om zo spoedig mogelijk te verhuizen, komt hij niet langer in aanmerking voor tegemoetkomingen als bedoeld in het eerste en tweede lid.
4. Een betrokkene die een functie voor betrekkelijk korte duur bekleedt of voor betrekkelijk korte duur elders is geplaatst en als gevolg daarvan niet behoeft te verhuizen kan een tegemoetkoming in de reiskosten als bedoeld in het eerste lid worden verleend, dan wel een tegemoetkoming overeenkomstig het tweede lid, indien de betrokkene naar het oordeel van het bestuursorgaan niet dagelijks heen en weer kan reizen.

Hoogte tegemoetkoming

Artikel 18:1:7

1. De tegemoetkoming in reiskosten bedoeld in artikel 18:1:6, eerste en vierde lid, is gelijk aan de gemaakte kosten van het openbaar vervoer op basis van het tarief van de tweede klasse.
2. De vergoeding die plaatsvindt op basis van het eerste lid is, voor dat deel dat gebruik wordt gemaakt van de trein, gemaximeerd op het bedrag van € 3.708 per jaar.
3. De betrokkene die met de trein reist en van de woning of het pension met het ander (aansluitend) openbaar vervoer naar het eerst mogelijke station kan reizen maar van dit openbaar vervoer geen gebruik maakt en in plaats daarvan met eigen vervoer naar dat station reist, ontvangt een tegemoetkoming van € 97,82 op jaarbasis.
4. De tegemoetkoming in reiskosten bedoeld in artikel 18:1:6, eerste en vierde lid, is, indien de werkgever de plaats van tewerkstelling van een betrokkene heeft aangewezen als een plaats van tewerkstelling die niet door openbaar vervoer is te bereiken, of indien de betrokkene behoort tot een aangewezen groep voor wie de plaats van tewerkstelling vanwege de opgedragen werktijden niet per openbaar vervoer is te bereiken, € 0,15 per kilometer met een maximum van 20 kilometer enkele reis.
5. De betrokkene, die naar het oordeel van de werkgever de plaats van tewerkstelling met het openbaar vervoer kan bereiken maar daarvan geen gebruik maakt, heeft aanspraak op een tegemoetkoming van 25% van de tegemoetkoming bedoeld in het vierde lid.

Niet verhuisplichtig , toch een tegemoetkoming woon-werkverkeer

Artikel 18:1:8

Indien de werkgever de plaats van tewerkstelling van een ambtenaar die niet conform artikel 15:1:17 verhuisplichtig is, heeft aangewezen als een plaats van tewerkstelling die niet met het openbaar vervoer is te bereiken, of indien de ambtenaar behoort tot een aangewezen groep voor wie de plaats van tewerkstelling vanwege de opgedragen werktijden niet per openbaar vervoer is te bereiken, wordt aan de ambtenaar voor de gehele duur van het dienstverband een vergoeding per afgelegde kilometer verstrekt. De hoogte van deze vergoeding wordt vastgesteld door de werkgever.
Pensionkosten

Artikel 18:1:9

1. De tegemoetkoming in pensionkosten als bedoeld in artikel 18:1:6, tweede lid, bedraagt voor de ambtenaar die gewoonlijk met gezinsleden samenwoont 90% en voor de overige ambtenaren 60% van de betaalde pensionkosten, voor zover deze kosten niet uitgaan boven de door de werkgever redelijk geoordeelde pensionkosten.
2. De tegemoetkoming in reiskosten voor gezinsbezoek dan wel voor het bezoeken van de plaats waar betrokkene nog is gehuisvest is gelijk aan de kosten van het gebruik van het openbaar vervoer en wel naar het tarief van de laagste klasse.

Duur tegemoetkoming reis- en pensionkosten

Artikel 18:1:10

1. De tegemoetkoming ingevolge het bepaalde in de artikelen 18:1:7 en 18:1:9 wordt voor de eerste keer voor niet langer dan zes maanden verleend. De werkgever kan deze termijn op verzoek van de ambtenaar telkens voor niet langer dan zes maanden verlengen.
2. Geen aanspraak op tegemoetkoming in reis- en/of verblijfkosten bestaat indien de declaratie van de in een kalendermaand gemaakte kosten conform artikel 18:1:7 eerste lid en artikel 18:1:14, in geval wordt gekozen voor het vergoedingssysteem zoals dat gold vóór 1 juli 2004, niet binnen drie maanden na die kalendermaand bij de werkgever gezag is ingediend.
3. De werkgever is bevoegd te bepalen dat de tegemoetkomingen vastgesteld op basis van artikel 18:1:7 eerste lid en artikel 18:1:14 maandelijks zonder declaratie worden uitbetaald met inachtneming van een korting op de bedragen van 6%.

Procedure tegemoetkoming verhuiskosten

Artikel 18:1:11

1. De aanvraag voor een tegemoetkoming in verhuiskosten dient voor de datum van de verhuizing bij de werkgever te zijn ingediend.
2. Zo spoedig mogelijk na de verhuizing doch in ieder geval binnen zes maanden daarna doet de ambtenaar bij de werkgever opgave van de kosten als bedoeld in artikel 18:1:5, eerste lid, onder b.

Voorschot

Artikel 18:1:12

De werkgever kan ter zake van dit hoofdstuk bedoelde tegemoetkomingen een voorschot verlenen.

Slotbepaling

Artikel 18:1:13

De werkgever kan voor zover nodig in afwijking van de bij of krachtens dit hoofdstuk gestelde regels beslissen in individuele gevallen, waarin deze regelen naar het oordeel van de werkgever niet of niet naar redelijkheid voorzien.

Overgangsrecht

Artikel 18:1:14

De ambtenaar aan wie voor 1 juli 2004 een tegemoetkoming woon-werkverkeer op grond van artikel 18:1:7, vierde lid zoals dat luidde voor 1 juli 2004, is toegekend, heeft gedurende de periode van maximaal twee jaar, welke ingaat op het moment van toekenning, recht op een tegemoetkoming woon-werkverkeer conform de vergoedingssystematiek zoals die gold voor 1 juli 2004. Indien de vergoedingssystematiek zoals die geldt vanaf 1 juli 2004 financieel voordeliger is voor deze ambtenaar, dan heeft hij recht op een tegemoetkoming conform de laatstgenoemde vergoedingssystematiek. Indien de ambtenaar gehoor heeft gegeven aan de verhuisplicht, dan vervalt de tegemoetkoming woon-werkverkeer.

HOOFDSTUK 21 DE RECHTSPOSITIONELE ERKENNING VAN ALTERNATIEVE SAMENLEVINGSVORMEN

Begripsomschrijvingen

Artikel 21:1:1

Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt onder levenspartner verstaan: een persoon met wie de niet-gehuwde ambtenaar samenwoont en - met het oogmerk duurzaam samen te leven - een gemeenschappelijke huishouding voert, hetgeen blijkt uit een schriftelijke verklaring, ingericht volgens door de werkgever nader te stellen regels. Tegelijkertijd kan slechts één persoon als levenspartner worden aangemerkt.

Gelijkstelling levenspartner met echtgenoot

Artikel 21:1:2

De bepalingen die gelden voor de gehuwde ambtenaar, zijn op overeenkomstige wijze van toepassing op de ambtenaar met een levenspartner. Waar in deze bepalingen staat 'echtgenoot' moet tevens worden gelezen 'levenspartner'.

Artikel 21:1:4

In gevallen waarin dit hoofdstuk niet of niet naar redelijkheid voorziet, treft de werkgever een passende voorziening.

HOOFDSTUK 22 OVERGANGS- EN SLOTBEPALINGEN

Artikel 22:1:1

1. Deze regeling treedt uiterlijk in werking op 1 januari 1998.
2. Met ingang van de datum waarop deze regeling in werking treedt, danwel gedeelten daarvan in werking treden, dat de bepalingen vervallen van het geldende algemeen ambtenarenreglement dan wel van die verordeningen, die tekstueel dan wel materieel gelijkluidend zijn aan de bepalingen van deze regeling.
3. Indien de inwerkingtreding van deze regeling ertoe leidt dat bepalingen uit het geldende algemeen ambtenarenreglement dan wel uit verordeningen vervallen, waardoor aanspraken van individuele ambtenaren in neerwaartse of opwaartse zin worden bijgesteld, vindt overleg plaats over de gevolgen daarvan.

Aldus besloten in de vergadering van het Dagelijks Bestuur van de gemeenschappelijke regeling ODRN op 11 september 2013.

De voorzitter, de secretaris,